



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

ANALYSIS OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH HEALTH DISABILITY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

MICHAELA BOLFOVÁ

VEDOUcí PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Bolfová Michaela

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením

v anglickém jazyce:

Analysis of Employment of People with Health Disability

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza problému

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HRDÁ, J. Zeměstnávání lidí se zdravotním postižením. Praha : JÚŠ, 2007. 75 s. ISBN 978-80-903676-1-6.

JAKUBKA, J., aj. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010. Olomouc : ANAG, 2010. 1152 s. ISBN 978-80-7263-573-3.

KOMENDOVI, J. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava : Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti 2010 - komentář. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010. 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2010/2011.

L.S.

Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 17.05.2011

Abstrakt

Bakalárska práca sa zaoberá problematikou zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, podľa právnej úpravy Českej republiky. Poukazuje na výhody, ktoré zo zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím plynú, ako aj na podporu zo strany štátu. Je zameraná na analýzu stavu počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím, pracovného pomeru daných osôb a dotácií vo vybranej obchodnej spoločnosti.

Kľúčové slová

Pracovné právo, pracovný pomer, osoby so zdravotným postihnutím, invalidita, zamestnávateľ, zamestnanec.

Abstract

The bachelor thesis elaborates on the problematic of the employment of people with health disability, according to the legal setting of Czech Republic. It points out the benefits coming from employing people with health disabilities, just as much as the support of the state. It is focused on the analysis of the status of the number of employees with a health disability, employment of specific people and donations in a selected trade company.

Key words

Labour law, employment, people with health disability, disability, employer, employee

Bibliografická citácia práce

BOLFOVÁ, M. *Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2011. 75 s. Vedoucí bakalářské práce
Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem jí samostatně.
Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 25. května 2011

.....

Podpis

Pod'akovanie

Touto cestou by som rada pod'akovala vedúcej práce Mgr. Helene Musilovej za odborné vedenie a cenné rady, ktoré mi pri vytváraní mojej bakalárskej práce poskytla. Ďalej by som chcela pod'akovať pani RNDr. Hane Bubeníčkovéj, riaditeľke spoločnosti TyfloCentrum Brno o. p. s. za ochotu pri poskytovaní potrebných informácií.

Obsah

ÚVOD.....	9
CIEĽ PRÁCE	11
METÓDY A POSTUPY SPRACOVANIA PRÁCE.....	11
1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE	13
1.1 Pracovné právo	13
1.2 Pracovnoprávne vzťahy	14
1.3 Pracovný pomer	14
1.4 Účastníci pracovnoprávnych vzťahov	16
1.4.1 Zamestnanec	16
1.4.2 Zamestnávateľ	17
1.5 Invalidita	18
1.5.1 Určenie poklesu pracovnej schopnosti	20
1.6 Osoby so zdravotným postihnutím	22
1.6.1 Invalidné osoby tretieho stupňa	23
1.6.2 Invalidné osoby prvého a druhého stupňa	24
1.6.3 Osoby zdravotne znevýhodnené	25
1.7 Pracovnoprávne vzťahy osôb so zdravotným postihnutím.....	26
1.8 Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím	28
1.8.1 Pracovná rehabilitácia	28
1.8.2 Chránené pracovné miesto	30
1.8.3 Chránená pracovná dielňa	32
1.8.4 Povinnosti zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím	34
1.8.5 Práva zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím	35
1.8.6 Príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím	36
1.8.7 Zľavy na dani z príjmu	38
1.9 SWOT analýza	40
2 ANALÝZA PROBLÉMU.....	41
2.1 Charakteristika spoločnosti.....	41

2.1.1	Základné informácie	41
2.1.2	Portfólio služieb	42
2.1.3	Organizačná štruktúra	43
2.1.4	SWOT analýza	44
2.1.5	Analýza stavu počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím za rok 2010	45
2.1.6	Pracovný pomer osôb so zdravotným postihnutím	47
2.1.7	Analýza dotácií spoločnosti	50
2.1.8	Analýza nákladov spoločnosti	53
2.1.9	Poskytovanie náhradného plnenia	54
3	VLASTNÉ NÁVRHY RIEŠENIA.....	56
3.1	Vytvorenie chráneného pracovného miesta	56
3.2	Vytvorenie chránenej pracovnej dielne	56
3.3	Teleworking	58
3.4	Granty	60
	ZÁVER	61
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	63
	ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV A TABULIEK.....	66
	ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK	67
	ZOZNAM PRÍLOH.....	68

ÚVOD

Ľudia so zdravotným postihnutím žijú všade okolo nás, na každej spoločenskej úrovni. Je preto nesmierne dôležité, aby sme im venovali dostatočnú pozornosť a nezabúdali na ich existenciu.

Žijeme v uponáhľanej dobe, kde občas zabúdame na pomoc druhým, ktorý to potrebujú a naopak kladieme príliš veľký dôraz na seba a vlastné potreby. Život invalidného človeka nie je ľahký ani z pohľadu fyzického ani z pohľadu psychického. Cíti sa previnilo a nepotrebné pre svoje okolie a spoločnosť, čo spôsobuje hlboké uzatvorenie sa do seba samého.

Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím je veľmi dôležitým prvkom sociálnej integrácie. V súčasnej dobe ešte stále neexistuje veľký počet obchodných spoločností či drobných podnikateľov, ktorí by s nadšením prijímali do pracovného pomeru zamestnancov, ktorí majú zdravotné postihnutie. Väčšina sa takejto forme vyhýba aj napriek častokrát sa objavujúcim a propagujúcim výhodám, ktoré to zamestnávateľom prináša. Obchodné spoločnosti a celkovo zamestnávatelia sú v danej oblasti málo informovaní a zároveň sa každý z nich bojí rizika a kladie si otázky. Čo ak to bude pre mňa predstavovať vysoké náklady? Čo ak s tým nebudú súhlasiť ostatní zamestnanci? Mám vôbec priestor, kde by som mohol takého človeka zamestnať?

Niektorí zamestnávatelia sa však napriek všetkým rizikám rozhodli zamestnať osoby so zdravotným postihnutím. Pýtate sa prečo? Pretože zistili, že so štátnou podporou to pre nich nie je také nákladné ako si mysleli, že ich to odlišuje od konkurencie, že im to vylepšilo image, získali tým sociálnu zodpovednosť a taktiež finančné výhody.

Táto bakalárska práca je v prvej časti zameraná na výklad dôležitých pojmov týkajúcich sa pracovného pomeru a predovšetkým charakteristiky osôb so zdravotným postihnutím, pracovnoprávných vzťahov týchto osôb, ako aj na vymedzenie pojmu invalidita a jednotlivých stupňov invalidity.

Právna úprava Českej republiky zahŕňa rôzne formy podpory zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím zo strany štátu, ako napríklad zvýhodňovanie zamestnávateľov zamestnávajúcich väčší počet zamestnancov

so zdravotným postihnutím či možnosť využitia rôznych nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti, ktoré sú taktiež v tejto práci rozpracované.

Ďalšia časť bakalárskej práce sa zaoberá charakteristikou konkrétnej obchodnej spoločnosti TyfloCentrum Brno o. p. s., ktorá spĺňa status zamestnávateľa zamestnávajúceho viac ako 50 % zamestnancov so zdravotným postihnutím. Hlavné zameranie práce smeruje na analýzu stavu počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím, na pracovný pomer týchto osôb v spoločnosti a na analýzu dotácií, ktoré spoločnosť získava.

Problematika zaradovania osôb so zdravotným postihnutím do zamestnania a celkovo do spoločnosti je veľmi zložitá aj napriek tomu, že oproti minulosti výrazne pokročila. Ešte stále však vyžaduje veľa opatrení a krokov, aby bol zabezpečený a dosiahnutý určitý stupeň vyrovnania príležitostí a odstránenia diskriminačných prekážok.

CIEĽ PRÁCE

Cieľom bakalárskej práce je zlepšiť orientáciu osôb so zdravotným postihnutím v oblasti pracovného práva a taktiež pomôcť týmto osobám pochopiť problematiku zamestnávania prostredníctvom analýzy, ktorú vypracujem.

Ďalším cieľom je analyzovať stav počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím, dotácie a príspevky od štátu, zhodnotiť jednotlivé postupy, podmienky a spôsoby zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím v spoločnosti TyfloCentrum Brno o. p. s., a z dôvodu záujmu spoločnosti rozšíriť pracovné pozície s minimálnymi nákladmi, navrhnúť spôsob efektívneho zvýšenia zamestnancov so zdravotným postihnutím.

METÓDY A POSTUPY SPRACOVANIA PRÁCE

Pri tvorbe bakalárskej práce v teoretickej časti predovšetkým využívam metódy analýzy a syntézy. Pomocou **analýzy**, ktorá je definovaná ako: „*myšlenkové rozložení zkoumaného objektu na jednotlivé části*“,“¹ vyjadrujem základné pojmy súvisiace s témou mojej bakalárskej práce. Analyzujem pracovné právo, z ktorého som si vyčlenila len tie časti, ktoré súvisia so zamestnávaním. Ako ďalšiu analyzujem invaliditu, z ktorej následne vyberiem časť týkajúcu sa osôb so zdravotným postihnutím. Údaje zistené z rôznych informačných prameňov usporadúvam do jedného celku pre ľahšiu orientáciu v problematike zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Z daného vyplýva, že taktiež používam aj metódu **syntézy**, t. j. procesu zjednocovania častí v jeden celok.²

V teoretickej časti používam okrem analýzy a syntézy aj metódu **porovnávanía**, ktorá slúži k porovnávaniu informácií a určení zhodných či rozdielnych znakov.³ Porovnávam jednotlivé definície osôb so zdravotným postihnutím v jednotlivých právnych úpravách, taktiež percentuálny pokles pracovnej schopnosti či podmienky získania nároku na invalidný dôchodok, ktoré sa od 1.1.2010 zmenili.

¹ POKORNÝ, J. *Předdiplomní seminář: Jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci*. s. 21

² Tamtiež, s. 21.

³ Tamtiež, s. 21.

V analytickej časti bakalárskej práce opäť využívam metódu analýzy, SWOT analýzy a syntézy. Okrem predchádzajúcich metód, taktiež aj ďalšie metódy, ktoré sú označované ako **indukcia**, teda usudzovanie všeobecných tvrdení na základe jednotlivých faktov a **dedukcia**, ktorá predstavuje odvodzovanie výrokov z iných platných faktov. Tieto metódy používam aj pri realizácii návrhovej časti.⁴

⁴ POKORNÝ, J. *Předdiplomní seminář: Jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci.* s. 21-22.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRÁCE

Pre štúdium a pochopenie problematiky zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím je nesmierne dôležité vymedziť určité teoretické východiská.

V bakalárskej práci charakterizujem pracovné právo, pričom ďalšie podkapitoly sú venované popisu pracovnoprávných vzťahov, pracovného pomeru, účastníkov pracovnoprávných vzťahov, invalidity a osoby so zdravotným postihnutím, ktorý zahŕňa invalidné osoby tretieho stupňa, invalidné osoby prvého alebo druhého stupňa a osoby zdravotne znevýhodnené.

Ďalej podrobne spracúvam konkrétne formy a možnosti, ako zamestnávateľ môže zamestnať osoby so zdravotným postihnutím, aké mu z toho vyplývajú práva a povinnosti a aké príspevky a zľavy mu to môže prinášať.

1.1 Pracovné právo

História pracovného práva je bezprostredne spätá s obdobím feudalizmu, kde sa na začiatku štrnásteho storočia objavila písomná úprava pracovnoprávných vzťahov. Ako samostatné právne odvetvie, ktoré vzniklo z občianskeho práva, existuje pracovné právo v porovnaní s inými odvetviami práva pomerne krátke obdobie.⁵

Keďže dôvodom vzniku pracovného práva bola vzájomná ochrana účastníkov pracovnoprávných vzťahov, je zrejmé, že pracovné právo plní prevažne ochrannú funkciu. K ďalším základným funkciám sa zaraďuje funkcia organizačná a výchovná.⁶

Okrem základných funkcií má pracovné právo aj svoje základné zásady, medzi ktoré patrí:

- zásada práva na prácu a slobodnú voľbu povolania,
- zásada zákazu nútenej práce,
- zásada rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie,
- zásada spravodlivého odmeňovania za vykonávanú prácu,
- zásada slobody združovania sa k ochrane hospodárskych a sociálnych záujmov,
- zásada bezpečnej a hygienickej práce.⁷

⁵ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovného práva*. s. 15.

⁶ Tamtiež, s. 24.

⁷ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Ako som už vyššie uviedla, pracovné právo je samostatným právnym odvetvím, ktoré je súčasťou právneho poriadku Českej republiky. Svojou povahou a obsahom zasahuje do oblasti súkromného práva ako aj do oblasti práva verejného.

Jedná sa o súbor právnych noriem, ktorý upravuje vzťahy pri výkone práce v oblasti individuálneho pracovného práva, kolektívneho pracovného práva a vzťahy vznikajúce pri realizácii základného práva na prácu.⁸

1.2 Pracovnoprávne vzťahy

Pracovnoprávne vzťahy sú vzťahy upravené zákoníkom práce, ktoré vznikajú medzi účastníkmi pracovného procesu, ktorí majú určité vzájomné práva a povinnosti.

Za obsah pracovnoprávnych vzťahov je teda možné podľa § 1 zákoníka práce (ďalej len ZP) považovať úpravu vzájomných práv a povinností jednotlivých účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, ktoré vznikajú pri výkone závislej práce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a vzťahov kolektívnej povahy, ktoré s výkonom závislej práce súvisia.

Základnými pracovnoprávnymi vzťahmi sú:

- pracovný pomer,
- právne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer (dohoda o prevedení práce a dohoda o pracovnej činnosti),
- služobný pomer príslušníkov ozbrojených síl,
- pracovnoprávne vzťahy sudcov, štátnych zamestnancov, členov družstiev a pod.⁹

1.3 Pracovný pomer

Pracovný pomer je základný a zároveň najpoužívanější pracovnoprávny vzťah, prostredníctvom ktorého sa naplňajú základné účely práce. To znamená, že zamestnanec sa zaväzuje vykonávať prácu pre zamestnávateľa na dohodnutom mieste, podľa jeho pokynov a zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať zamestnancovi mzdu alebo plat,

⁸ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. s. 16.

⁹ Tamtiež, s. 26.

vytvárať mu vhodné pracovné podmienky a podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Pracovný pomer sa podľa § 33 ZP zakladá pracovnou zmluvou, prípadne na základe zvolenia, ktoré pracovnej zmluve predchádza alebo menovania na vedúce pracovné miesto ak si to zvláštny právny predpis alebo stanovy vyžadujú.

Pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon, založený na rovnosti zmluvných strán. Ku svojmu platnému vzniku musí obsahovať zákonom stanovené formálne a obsahové náležitosti. Podľa § 29 odst. 1 ZP sa predovšetkým jedná o:

- **druh práce,**
- **miesto výkonu práce,**
- **deň nástupu do práce.**

K ďalším náležitostiam, ktoré môžu byť v pracovnej zmluve obsiahnuté, patria napríklad mzdové alebo platové podmienky, spôsob odmeňovania, vysielanie na pracovné cesty, úprava pracovnej doby, skúšobná doba a ostatné náležitosti vymedzené v § 35, 37, 42 ZP, ako aj informácie o konkurenčnej doložke nachádzajúce sa v § 310 ZP.

Pracovná zmluva sa uzatvára pred nástupom zamestnanca do zamestnania, najneskôr však v deň jeho nástupu. Musí byť uzavretá v písomnej forme, pričom jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný odovzdať zamestnancovi.

Pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy vzniká dňom, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

V prípade, že zamestnanec v dohodnutý deň, ktorý je uvedený v pracovnej zmluve, do práce nenastúpi, aj napriek tomu, že mu v tom bránila prekážka v práci, prípadne neupovedomí do konca týždňa zamestnávateľa o tejto prekážke, zamestnávateľ môže od pracovnej zmluvy odstúpiť.¹⁰

¹⁰ § 36 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

1.4 Účastníci pracovnoprávných vzťahov

Účastníkmi pracovnoprávných vzťahov sú konkrétne subjekty, ktoré majú určité práva a povinnosti vyplývajúce z daného vzťahu. Jedná sa o:

- fyzické osoby,
- právnické osoby,

pričom fyzické osoby môžu vystupovať ako zamestnanci alebo aj ako zamestnávateľa a právnické osoby len ako zamestnávateľa, odborové organizácie alebo ako štát.

1.4.1 Zamestnanec

Zamestnancom je fyzická osoba, ktorá vykonáva závislú prácu a ktorej spôsobilosť nadobúdať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti, ako aj uskutočňovať pracovnoprávne úkony, vzniká dňom dosiahnutia 15 rokov života. S touto osobou však zamestnávateľ nesmie zjednať deň nástupu do práce skôr, ako táto fyzická osoba ukončí povinnú školskú dochádzku.¹¹

Je dôležité taktiež spomenúť, že dohodu o zodpovednosti môže zamestnanec uzatvoriť najskôr v deň, keď dovŕšil 18 rokov života.

Z uvedeného teda vyplýva, že práca fyzických osôb mladších ako 15 rokov alebo starších ako 15 rokov, ktorí neukončili povinnú školskú dochádzku je zakázaná a tieto osoby nemôžu vykonávať prácu v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi.

Vstúpiť do pracovnoprávneho vzťahu je však možné aj pred ukončením povinnej školskej dochádzky, pričom je možné vykonávať len primerané spoločensky prospešné práce, ktoré svojim charakterom a rozsahom neohrozujú vývoj, zdravie a prípravu na budúce povolanie. Podľa § 2 odst. 6 ZP, sa jedná o vykonávanie umeleckej, kultúrnej, reklamnej alebo športovej činnosti za podmienok, ktoré ustanovuje zákon o zamestnanosti. Pre výkon týchto činností je však potrebné povolenie, ktoré udeľuje úrad práce na základe písomnej žiadosti zákonného zástupcu dieťaťa.

Jednou z vyššie uvedených podmienok, ktorú musí fyzická osoba pre výkon závislej práce mať, je spôsobilosť na právne úkony. V spojitosti so ZP, ktorý túto podmienku stanovuje, je dôležité spomenúť § 10 občanského zákoníka (ďalej len OZ),

¹¹ § 6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

podľa ktorého môže súd na základe rozhodnutia zbaviť alebo obmedziť fyzickú osobu k spôsobilosti na právne úkony pre jej duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná alebo pre nadmerné používanie alkoholických nápojov alebo omamných látok či jedov. Súd toto zbavenie či obmedzenie môže zmeniť alebo zrušiť v prípade, že sa zmenili alebo odpadli dôvody, ktoré k nim viedli.

1.4.2 Zamestnávateľ

Zamestnávateľom sa podľa § 7 odst. 1 a 2 ZP rozumie právnická ako aj fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnom vzťahu zamestnáva fyzickú osobu a ktorá v pracovnoprávných vzťahoch vystupuje pod vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť.

Fyzická osoba

Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch vzniká narodením, pričom smrťou táto spôsobilosť zaniká.

Fyzickej osobe ako zamestnávateľovi však vzniká spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch až dovŕšením 18 rokov života, dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.¹² Všetky úkony vykonáva fyzická osoba osobne alebo prostredníctvom osoby, ktorá bola k tomu poverená.

Právnická osoba

Ak je zamestnávateľom právnická osoba, väčšinou sa jedná o právnickú osobu ako celok, kde právne úkony vykonávajú osoby, ktoré sú k tomu oprávnené na základe zmluvy o zriadení právnickej osoby, zakladacej listiny alebo zákona. Jedná sa predovšetkým o štatutárny orgán.¹³

¹² § 10 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů .

¹³ § 20 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Za právnickú osobu môžu vykonávať právne úkony aj jej iní zamestnanci alebo členovia, pokiaľ je to stanovené vo vnútorných predpisoch právnickej osoby alebo je to vzhľadom k jej pracovnému zaradeniu obvyklé.¹⁴

Účastníkom pracovnoprávných vzťahov v pozícii právnickej osoby ako zamestnávateľa môže byť aj štát, teda Česká republika. V takomto prípade za štát jedná a práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov vykonáva organizačná zložka štátu, ktorá v jeho mene zamestnancov zamestnáva.¹⁵ K organizačným zložkám sa zaraďujú napr. ministerstvá, úrad práce, súdy, Najvyšší kontrolný úrad a iné.

Špecifickým typom právnických osôb, ktoré sú oprávnené vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch, sú odborové organizácie, ktorých účelom je podporovať zamestnancov ako aj ich záujmy vo všetkých smeroch.¹⁶

1.5 Invalidita

V súčasnej dobe zahŕňa pojem invalidita rôzne obmedzenia funkčných schopností vyskytujúcich sa vo všetkých populáciách na celom svete.

Invalidita je predovšetkým chápaná ako dlhodobá strata či obmedzenie činnosti v dôsledku poškodenia zdravia na základe vážneho úrazu alebo ochorenia.¹⁷

Podľa Medzinárodnej klasifikácie funkčnej schopnosti, dizability a zdravia pojem invalidita zahŕňa telesné a mentálne poškodenie zdravia zamestnancov, ktorí môžu mať z daného dôvodu problémy a prekážky pri práci. Zahŕňa ľudí s dlhodobým alebo zhoršujúcim sa nepriaznivým zdravotným stavom, ako aj ľudí s trvalými poruchami.

Pojem invalidita je podľa Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, ktorá je súčasťou vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 72/1985 část I. definovaný nasledovne:

¹⁴ § 20 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů..

¹⁵ § 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶ MERVARTOVÁ, J. *Vybrané otázky pracovního práva*. s. 13.

¹⁷ Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. *Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* [on-line]. s. 4.

„Výraz invalidita označuje každou osobu, jejíž vyhlídky naleznout a zachovat si vhodné zaměstnání a dosahovat v něm postupu jsou podstatně sníženy v důsledku náležitě ověřeného tělesného nebo duševního postižení.“¹⁸

Podľa § 39 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoDP) sa za invalidnú osobu považuje osoba, ktorej pracovná schopnosť poklesla najmenej o 35 % z dôvodu dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu.

Za dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav sa považuje taký nepriaznivý stav, ktorý na základe poznatkov lekárskej vedy trvá dlhšie ako jeden rok a podstatne obmedzuje psychické, fyzické či zmyslové schopnosti a taktiež aj schopnosť pracovného uplatnenia.¹⁹

Je teda dôležité povedať, že nová právna úprava ZoDP, platná od 1. januára 2010 v porovnaní s predchádzajúcou, sprísňuje podmienky získania nároku na invalidný dôchodok, a súčasne podnecuje osoby so zdravotným postihnutím k vyššej osobnej zodpovednosti.

ZoDP v súčasnosti rozoznáva tri stupne invalidity podľa miery poklesu pracovnej schopnosti,²⁰ ktorá sa určuje v celých číslach, zobrazené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 1 Miera poklesu pracovnej schopnosti a stupeň invalidity

Pokles pracovnej schopnosti	Stupeň invalidity
35 – 49 %	invalidita prvého stupňa
50 – 69 %	invalidita druhého stupňa
70 % a viac	invalidita tretieho stupňa

Zdroj: vlastné spracovanie

¹⁸ Portál veřejné správy České republiky. *Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 72/1985 o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159)*. [on-line].

¹⁹ § 67 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ Pracovnou schopnosťou sa podľa § 39 odst. 3 ZoDP rozumie schopnosť poistenca vykonávať zárobkovú činnosť odpovedajúcu jeho telesným, zmyslovým a duševným schopnostiam, s prihliadnutím k dosiahnutému vzdelaniu, skúsenostiam a znalostiam a predchádzajúcim zárobkovým činnostiam.

„Tento model je výrazem rovnosti pojištěnců ve vztahu ke zdravotnímu postižení v systému důchodového pojištění a invalidity, kdy rozhodující skutečností bude zákonem stanovený pokles pracovní schopnosti, ať je podmíněn jakýmkoliv zdravotním postižením / postiženími.“²¹

Nové vymedzenie definície invalidity v systéme dôchodkového poistenia ako aj iné zmeny s tým súvisiace budú mať určitý dopad. Jedná sa predovšetkým o finančný dopad, ktorý by sa podľa Ministerstva práce a sociálnych vecí (ďalej len MPSV) mal pohybovať v číslach znázornených v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 2 Finančný dopad zmeny definície invalidity v mld. Kč

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020	2025	2030
Úspora výdajov	0,4	0,7	1,1	1,5	1,8	2,2	4,1	6,5	9,4

Zdroj: Důvodová správa k návrhu zákona kterým se mění zákon o důchodovém pojištění a zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.²²

1.5.1 Určenie poklesu pracovnej schopnosti

Pre účely posúdenia poklesu pracovnej schopnosti sa zdravotným postihnutím podľa § 39 odst. 5 ZoDP rozumie súbor všetkých funkčných porúch, ktoré s ním súvisia.

Poklesom pracovnej schopnosti sa rozumie pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ktorý spôsobilo obmedzenie duševných, telesných a zmyslových schopností v porovnaní so stavom, v ktorom bol poistenec ešte pred vznikom dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu.²³

Podľa § 39 odst. 4 ZoDP sa pri určovaní poklesu pracovnej schopnosti vychádza zo zdravotného stavu poistenca doloženého výsledkami funkčných vyšetrení, pričom sa berie do úvahy:

- a) či sa jedná o zdravotné postihnutie trvalo ovplyvňujúce pracovnú schopnosť,

²¹ Ministerstvo práce a sociálnych vecí. Důvodová správa k návrhu zákona kterým se mění zákon o důchodovém pojištění a zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, k bodu 41. [on-line]. s. 65.

²² Tamtiež, s. 56.

²³ § 39 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

- b) či sa jedná o stabilizovaný zdravotný stav,²⁴
- c) či je a ako je poistenec na svoje zdravotné postihnutie adaptovaný,
- d) schopnosť rekvalifikácie poistenca na iný druh zárobkovej činnosti, než doposiaľ vykonával,
- e) schopnosť využitia zachovanej pracovnej schopnosti v prípade poklesu pracovnej schopnosti najmenej o 35 % a najviac o 69 %,
- f) v prípade poklesu pracovnej schopnosti najmenej o 70 %, taktiež to, či je poistenec schopný zárobkovej činnosti za mimoriadnych podmienok.

Jednotlivé typy zdravotného postihnutia sú uvedené v prílohe vyhlášky č. 359/2009 Sb. o posudzovaní invalidity (ďalej len vyhláška o posudzovaní invalidity). Pokiaľ však zdravotné postihnutie nie je priamo v tejto prílohe uvedené, je pre potrebu stanovenia percentuálnej miery poklesu pracovnej schopnosti potrebné nájsť v prílohe také zdravotné postihnutie, ktoré je s ním funkčným dopadom najviac zrovnateľné.²⁵

Pri zdravotných postihnutiach, pri ktorých dochádza k priebežnému zhoršovaniu alebo zlepšovaniu zdravotného stavu, sa stanovuje percentuálna miera poklesu pracovnej schopnosti tak, aby odpovedala priemernému rozsahu funkčného postihnutia a jemu odpovedajúcemu poklesu pracovnej schopnosti.²⁶

Ak je príčinou dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu poistenca viacej zdravotných postihnutí, § 2 odst. 3 vyhlášky o posudzovaní invalidity hovorí, že jednotlivé percentuálne hodnoty miery poklesu pracovnej schopnosti sa nesčítavajú. V takomto prípade sa vyberie zdravotné postihnutie, ktoré má najväčší dopad na pokles pracovnej schopnosti a stanoví sa percentuálna miera poklesu pracovnej schopnosti.

²⁴ Za stabilizovaný zdravotný stav fyzickej osoby sa podľa § 39 odst. 6 ZoDP považuje taký zdravotný stav, ktorý sa ustálil na úrovni, ktorá umožňuje poistencovi vykonávať zárobkovú činnosť bez zhoršenia zdravotného stavu vplyvom takejto činnosti; udržanie stabilizácie zdravotného stavu pritom môže byť podmienené dodržovaním určitej liečby alebo pracovných obmedzení.

²⁵ § 1 odst. 2 vyhlášky č. 359/2009 Sb., ktorou sa stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).

²⁶ Tamtiež, § 2 odst. 2.

1.6 Osoby so zdravotným postihnutím

Novou právnou úpravou ZoDP platnou od 1. januára 2010 došlo ku zmene v oblasti vymedzenia pojmu osoby so zdravotným postihnutím pre účely pracovnoprávných predpisov podľa ustanovenia § 67 zákona o zamestnanosti ve znění pozdějších předpisů (ďalej len ZoZ). Táto zmena súvisí s prijatím zákona č. 306/2008 Sb., ktorým sa mení zákon o důchodovém pojištění, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a niektoré ďalšie zákony.²⁷

Dôvodom tejto zmeny bol predovšetkým nesúlad terminológie s inými terminológiami, ktoré sa používajú v ostatných krajinách Európskeho spoločenstva.

Za osoby so zdravotným postihnutím sa podľa § 67 odst. 2 ZoZ považujú fyzické osoby, ktoré sú:

- a) orgánom sociálneho zabezpečenia uznané ako invalidné osoby tretieho stupňa** (osoby s ťažším zdravotným postihnutím),
- b) orgánom sociálneho zabezpečenia uznané ako invalidné osoby prvého alebo druhého stupňa,**
- c) rozhodnutím úradu práce uznané ako osoby zdravotne znevýhodnené.**

Skutočnosť, že sa jedná o osobu so zdravotným postihnutím je potrebné doložiť príslušným rozhodnutím orgánu štátnej správy, ktorým je buď Česká správa sociálního zabezpečení (ďalej len ČSSZ), okresné správy sociálního zabezpečení alebo úrad práce.

Ku zmene definície osoby so zdravotným postihnutím prispelo nové vymedzenie pojmu invalidita v systéme dôchodkového poistenia. Táto zmena má zabezpečiť cielenejšie dávkové kompenzácie a mala by prispieť k modernizácii a ku spresneniu posudkového procesu. Taktiež by mala ovplyvniť vývoj invalidizácie, náklady na invalidné dôchodky a počty ekonomicky aktívnych a neaktívnych osôb.²⁸

²⁷ KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 108.

²⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Důvodová správa k návrhu zákona kterým se mění zákon o důchodovém pojištění a zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*. [on-line]. s. 49.

1.6.1 Invalidné osoby tretieho stupňa

Za invalidné osoby tretieho stupňa sa podľa ZoDP v znení účinnom od 1.1.2010 považujú všetky osoby, ktoré boli orgánom sociálneho zabezpečenia uznané invalidnými tretieho stupňa. Jedná sa teda o osoby, ktorým podľa § 39 odst. 2 ZoDP poklesla pracovná schopnosť najmenej o 70 %. Toto ustanovenie je základnou hmotne právnou podmienkou na priznanie invalidného dôchodku. Do tejto skupiny sa taktiež zaraďujú osoby uznané ako plne invalidné podľa predchádzajúcej právnej úpravy. Môže sa jednať o invaliditu podľa zákona č. 155/1995 Sb. v znení účinnom do 31.12.2009, zákona č. 100/1988 Sb., zákona č. 121/1975 Sb., zákona č. 101/1964 Sb. a vyhlášky č. 102/1964 Sb.²⁹

Pre potrebu zaradenia a vedenia týchto osôb v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, je podľa ustanovenia § 39 odst. 4 písm. f) ZoDP nesmierne dôležité, či je invalidná osoba tretieho stupňa schopná vykonávať zárobkovú činnosť za mimoriadnych podmienok. Túto skutočnosť musí potvrdiť alebo vyvrátiť na základe posudku o zdravotnom stave lekár Lékařské posudkové služby ČSSZ.

K mimoriadnym podmienkam na základe § 6 vyhlášky o posudzovaní invalidity patrí zásadná úprava pracovných podmienok, obstaranie a využívanie zvláštno vybavenia na pracovisku, zvláštne úpravy strojov, nástrojov, používanie zvláštnych pracovných pomôcok alebo každodenná podpora či pomoc na pracovisku formou predčitateľských služieb, tlmočnických služieb alebo pracovnej asistencie. V praxi to znamená, že je nesmierne dôležité zvážiť, či za takýchto mimoriadnych podmienok je invalidná osoba tretieho stupňa schopná pracovať.

V súčasnej právnej úprave ZoDP nie je vymedzený okruh zdravotných postihnutí umožňujúcich vykonávať zárobkovú činnosť za mimoriadnych podmienok, ako to bolo v predchádzajúcej právnej úprave. No v podstate sa spôsob hodnotenia zárobkovej činnosti oproti predchádzajúcej právnej úprave nezmenil. To znamená, že sa aj naďalej jedná o ťažké zdravotné postihnutia telesné, zmyslové, duševné a ďalej zdravotné postihnutia spôsobujúce imobilitu, v dôsledku ktorej je zdravotne postihnutá osoba odkázaná na invalidný vozík.³⁰

²⁹ Ministerstvo práce a sociálnych vecí. *Status osoby se zdravotním postižením a jeho prokazování*. [on-line]. s. 1.

³⁰ Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. *Připomínkové řízení k návrhu vyhlášky 182/1991 Sb.*, [on-line]. s. 1.

1.6.2 Invalidné osoby prvého a druhého stupňa

Obdobne ako v predchádzajúcom prípade sa invalidnými osobami prvého alebo druhého stupňa rozumejú všetky osoby, ktoré boli orgánom sociálneho zabezpečenia uznané podľa ZoDP v znení účinnom od 1.1.2010 ako invalidné osoby prvého alebo druhého stupňa. Sú to osoby, ktorým podľa ustanovenia § 39 odst. 2 ZoDP poklesla pracovná schopnosť najmenej o 35 % avšak najviac o 49 % (invalidná osoba prvého stupňa) a osoby, ktorým pracovná schopnosť poklesla najmenej o 50 % ale najviac o 69 % (invalidná osoba druhého stupňa). Taktiež sa sem zaraďujú osoby, ktoré boli uznané ako čiastočne invalidné podľa predchádzajúcej právnej úpravy, pričom do skupiny invalidných osôb druhého stupňa spadajú osoby, ktorých dôvodom čiastočnej invalidity bol pokles pracovnej schopnosti najmenej o 50 %. V prípade poklesu pracovnej schopnosti o menej ako 50 % sa osoby uznané ako čiastočne invalidné zaraďujú do prvého stupňa invalidity.

Samozrejme, že aj v prípade osôb invalidných v prvom alebo druhom stupni je potrebné túto invaliditu preukázať na základe príslušného potvrdenia alebo rozhodnutia vydaného orgánom sociálneho zabezpečenia.

Spôsob hodnotenia a využitia zachovanej pracovnej schopnosti pri osobách invalidných v prvom alebo druhom stupni upravuje § 5 vyhlášky o posudzovaní invalidity, ktorý hovorí, že sa musí stanoviť, či je daná osoba schopná vykonávať po vzniku invalidity zárobkovú činnosť len:

- a) s podstatne menšími nárokmi na telesné, zmyslové alebo duševné schopnosti,
- b) s podstatne menšími nárokmi na kvalifikáciu,
- c) v podstatne menšom rozsahu a intenzite,³¹

prípadne, či je táto osoba schopná rekvalifikácie na iný druh zárobkovej činnosti, pokiaľ nie je schopná využiť dosiahnuté vzdelanie, skúsenosti a znalosti alebo pokračovať v predchádzajúcej zárobkovej činnosti.

³¹ Za podstatne menšie nároky, rozsah alebo intenzitu sa pri osobách invalidných v prvom stupni považuje zníženie aspoň o tretinu a v prípade invalidných osôb druhého stupňa zníženie aspoň o polovicu.

1.6.3 Osoby zdravotne znevýhodnené

Poslednú skupinu osôb, ktoré sú považované za osoby so zdravotným postihnutím, tvoria osoby zdravotne znevýhodnené.

Definícia osôb, ktoré sú zdravotne znevýhodnené, je upravená v § 67 odst. 3 ZoZ ktorý hovorí, že za zdravotne znevýhodnenú osobu sa považuje fyzická osoba, ktorá má zachovanú schopnosť sústavne vykonávať zamestnanie alebo inú zárobkovú činnosť, pričom jej schopnosti byť alebo zostať pracovne začlenená, vykonávať doterajšie povolanie alebo využívať doterajšiu kvalifikáciu alebo kvalifikáciu získať, sú podstatne obmedzené z dôvodu jej dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu, ktorý musí trvať minimálne jeden rok.

Z danej definície vyplýva, že podľa ZoZ musí osoba zdravotne znevýhodnená spĺňať tri podmienky pre účely pracovnoprávných predpisov:

1. dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav,
2. podstatne obmedzené schopnosti osoby byť alebo zostať pracovne začlenená, vykonávať doterajšie povolanie alebo využívať doterajšiu kvalifikáciu alebo kvalifikáciu získať,
3. zachovanie schopnosti sústavne vykonávať zamestnanie alebo inú zárobkovú činnosť.³²

V praxi sa jedná predovšetkým o osoby, ktorých handicap na prvý pohľad okolie vôbec nevníma. Patria sem osoby, ktoré postihli úrazy, operácie, ďalej osoby, ktoré nemôžu dvíhať ťažké predmety, majú problémy s chrbticou, ženy po vyliečenej rakovine prsníka či diabetici.

Osoby zdravotne znevýhodnené musia svoj dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav preukázať rozhodnutím úradu práce. O posúdenie a vydanie rozhodnutia o preukázaní, že sa jedná o osobu zdravotne znevýhodnenú, žiada fyzická osoba alebo jej zákonný zástupca úrad práce, v ktorého obvode má posudzovaná osoba trvalé bydlisko. K žiadosti je dôležité okrem identifikačných a kontaktných údajov taktiež označiť a poskytnúť kontaktný údaj na ošetrojúceho lekára, ktorý ošetroval posudzovanú osobu.³³

³² KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 103.

³³ Ministerstvo práce a sociálnych vecí. *Status osoby se zdravotním postižením a jeho prokazování*. [on-line]. s. 2.

Posudzovanie zdravotného stavu osôb zdravotne znevýhodnených upravuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (ďalej len ZoOPSZ).

1.7 Pracovnoprávne vzťahy osôb so zdravotným postihnutím

Ako som už v kapitole 1.2 Pracovnoprávne vzťahy uviedla, pracovnoprávne vzťahy zamestnancov a zamestnávateľov, pracovné podmienky či povinnosti a práva zamestnancov a zamestnávateľov, upravuje ZP.

Na základe celého ustanovenia § 16 ZP je povinnosťou zamestnávateľa zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými svojimi zamestnancami v oblasti ich pracovných podmienok, odmeňovania a poskytovania iného peňažného plnenia, odbornej prípravy či postupu v zamestnaní. Toto ustanovenie rovnako zakazuje zamestnávateľovi uskutočňovať akúkoľvek diskrimináciu. Zamestnávateľ musí rovnako dodržiavať základné zásady pracovnoprávných vzťahov upravené v § 13 ZP, ktorý nariaďuje zamestnávateľovi neprenášať riziko z výkonu závislej práce na zamestnancov, poskytovať informácie a oboznamovať zamestnancov s vnútornými predpismi, možnosť dočasne prideliť zamestnanca k výkonu práce k inej právnickej alebo fyzickej osobe.

Zaistiť rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaistiť rovnaké príležitosti svojim zamestnancom, môže zamestnávateľ prijatím rôznych opatrení, ktoré sú účinnou podmienkou ochrany pred diskrimináciou.³⁴

ZoZ v ustanovení § 4 odst. 10 upravuje právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou. Hovorí, že ak dôjde pri uplatňovaní práva na zamestnanie k porušovaniu práv a povinností vyplývajúcich z rovnakého zaobchádzania alebo k diskriminácii, má fyzické osoba právo domáhať sa, aby:

- a) bolo upustené od tohto porušovania,
- b) boli odstránené následky tohto porušovania,
- c) jej bolo dané primerané zadozručenie.

K ďalším povinnostiam zamestnávateľa zamestnávajúceho zdravotne postihnuté osoby patrí podľa § 103 odst.1 a 5 ZP nepripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu,

³⁴ § 4 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

ktorá je zakázaná a prácu, ktorej náročnosť by neodpovedala jeho schopnostiam a zdravotnej spôsobilosti, ako aj zaistiť na svoje náklady s využitím technických a organizačných opatrení, hlavne potrebnú úpravu pracovných podmienok, úpravu pracovísk, zriadenie chránených pracovných miest a dielní, zaškolovanie alebo zaúčanie týchto zamestnancov a zvyšovanie ich kvalifikácie pri výkone ich pravidelného zamestnania.

Je taktiež dôležité nezabudnúť na § 287 odst. 2 písm. f) ZP podľa ktorého má zamestnávateľ povinnosť prejednať s odborovou organizáciou opatrenia k vytváraniu podmienok pre zamestnávanie fyzických osôb so zdravotným postihnutím, vrátane podstatných záležitostí starostlivosti o zamestnancov, opatrení k zlepšeniu hygieny práce a pracovného prostredia, organizácie sociálnych, kultúrnych a telovýchovných potrieb zamestnancov.

Aj pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím je zamestnávateľ povinný prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť im za vykonanú prácu a dodržiavať ostatné pracovné podmienky.

V prípade, že zamestnávateľ preraduje zamestnanca na inú prácu, napr. z dôvodu, že zamestnanec na základe svojho zdravotného stavu podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doposiaľ vykonávanú prácu alebo z dôvodu, že zamestnanec naďalej nesmie na základe lekárskeho posudku vykonávať doposiaľ vykonávanú prácu pre pracovný úraz, ochorenie, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, je povinný prihliadať ku skutočnosti, aby táto práca bola pre neho vhodná vzhľadom k jeho zdravotnému stavu a schopnostiam a pokiaľ možno aj k jeho kvalifikácii.³⁵

Osoba so zdravotným postihnutím môže pracovný pomer rozviazat' dohodou, výpoveďou, zrušením v skúšobnej dobe alebo prípadne okamžitým zrušením z dôvodu, ak jej zamestnávateľ neumožnil v rozsahu 15 dní odo dňa predloženia lekárskeho posudku, ktorý hovorí o tom, že nemôže naďalej vykonávať svoju prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia, výkon inej pre ňu vhodnej práce.³⁶

Zamestnanec má právo pri okamžitom zrušení pracovného pomeru podľa § 67 odst. 1 ZP na odstupné vo výške najmenej trojnásobku priemerného zárobku.

³⁵ § 41 odst. 1 písm. a), b), a odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ Tamtiež, § 56 písm. a).

V prípade, rozviazania pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím, má zamestnávateľ povinnosť písomne oznámiť danú skutočnosť príslušnému úradu práce.³⁷

1.8 Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím

Prioritou rozvoja ľudských zdrojov v Českej republike je podpora a čo najlepší prístup orgánov Českej republiky pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím. MPSV spolu s ďalšími štátnymi orgánmi venuje pozornosť legislatívnym, organizačným a ekonomickým aspektom podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, avšak doposiaľ sa im nepodarilo výrazne znížiť počet nezamestnaných zdravotne postihnutých osôb. Táto problematika sa však netýka len Českej republiky, ale jedná sa o celosvetový problém.³⁸

K hlavným úlohám MPSV preto bezpochyby patrí napĺňanie pracovného potenciálu osôb so zdravotným postihnutím, ako aj organizovanie súhrnných opatrení slúžiacich na zaistenie rovnováhy na trhu práce.

Pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím zohráva dôležitú úlohu ZoZ, ktorý vymedzuje základné pojmy a možnosti, ktoré slúžia k podpore zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sú zamerané na zabezpečovanie pracovnej rehabilitácie, na zaraďovanie do rekvalifikačných kurzov, chránených pracovných miest, do chránených dielní, či na poradenstvo a prípravu k práci. Táto podpora je taktiež vyjadrená v rôznych formách príspevkov, dotácií a zliav na daniach pre zamestnávateľov, ktoré sú rozpracované v nasledujúcich podkapitolách.

1.8.1 Pracovná rehabilitácia³⁹

Na základe ZoZ majú osoby so zdravotným postihnutím právo na pracovnú rehabilitáciu, ktorú im zabezpečuje na základe ich bydliska miestne príslušný úrad práce v spolupráci s pracovne rehabilitačnými strediskami alebo môže na základe písomnej

³⁷ § 48 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ Evropský sociální fond ČR. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*. [on-line]. s. 14.

³⁹ § 60 – 74 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

dohody poveriť zabezpečením pracovnej rehabilitácie inú právnickú alebo fyzickú osobu.

Presné podmienky tejto spolupráce sú určené v zmluve, ktorú úrad práce so zamestnávateľom uzatvorí. Tieto podmienky môžu byť individuálne a závisia na vzájomnej dohode úradu práce a zamestnávateľa.⁴⁰

Pracovná rehabilitácia ako jeden z nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti predstavuje súvislú činnosť zameranú na získanie a udržanie vhodného zamestnania osoby so zdravotným postihnutím, ktorú na základe jej žiadosti zabezpečujú a hradia náklady s ňou spojené príslušné úrady práce. Jedná sa o tzv. podporované zamestnanie. Žiadosť, ktorá sa podáva, musí obsahovať identifikačné údaje zdravotne postihnutej osoby a okrem toho sa k nej musí pripojiť doklad, ktorý osvedčuje, že žiadateľ je zdravotne postihnutou osobou.⁴¹

Pracovná rehabilitácia hlavne zahŕňa poradenskú činnosť zameranú na voľbu povolania, teoretickú a praktickú prípravu na zamestnanie, sprostredkovanie, udržanie a zmenu zamestnania a vytváranie vhodných podmienok pre výkon zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti.

Teoretická a praktická príprava pre zamestnanie alebo inú zárobkovú činnosť osôb so zdravotným postihnutím zahŕňa:

- a) prípravu na budúce povolanie podľa zvláštnych právnych predpisov** (napr. školský zákon č. 29/1984 Sb.).
- b) prípravu k práci** – ktorá slúži na zapracovanie osôb so zdravotným postihnutím na vhodné pracovné miesto, na získanie znalostí, schopností a návykov, ktoré sú potrebné pre výkon zvoleného zamestnania. Príprava nesmie trvať dlhšie ako 24 mesiacov a môže prebiehať na pracoviskách, kde po skončení pracovnej rehabilitácie bude daná osoba pracovať alebo vo vzdelávacích zariadeniach štátu, cirkví, územných samosprávnych celkov, občianskych združení a iných právnických a fyzických osôb. Dokladom o absolvovaní prípravy k práci je osvedčenie vydané právnickou alebo fyzickou osobou, u ktorej príprava prebiehala.

⁴⁰ HRDÁ, J. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*, s. 19.

⁴¹ Vzor žiadosti o pracovnú rehabilitáciu je k nahliadnutiu v prílohe č. 1.

c) špecializované rekvalifikačné kurzy – tieto kurzy sú uskutočňované za rovnakých podmienok ako rekvalifikácia.

Úrad práce v súčinnosti so zdravotne postihnutou osobou zostaví individuálny plán pracovnej rehabilitácie s ohľadom na jej zdravotnú spôsobilosť, schopnosť vykonávať sústavné zamestnanie alebo inú zárobkovú činnosť, kvalifikáciu a s ohľadom na aktuálnu situáciu na trhu práce, pričom vychádza z vyjadrenia, ktoré stanoví odborná pracovná skupina, vytvorená úradom práce na daný účel.

Na pracovnú rehabilitáciu môžu byť na základe vyjadrenia ošetrojúceho lekára vydaného v mene zdravotníckeho zariadenia zaradené fyzické osoby, ktoré sú uznané za dočasne neschopné práce. Zaradenie tejto fyzickej osoby na pracovnú rehabilitáciu nesmie byť v rozpore s jej zdravotnou spôsobilosťou.

Úrad práce je v tomto prípade povinný danú skutočnosť písomne oznámiť príslušnej okresnej správe sociálneho zabezpečenia, pričom musí uviesť dátum zahájenia, miesto výkonu, denný rozsah a celkovú dĺžku trvania pracovnej rehabilitácie, a do piatich kalendárnych dní písomne oznámiť jej ukončenie.

ZoZ ďalej stanoví, že na osoby so zdravotným postihnutím sa počas pracovnej rehabilitácie vzťahuje ZP v otázkach zaistenia ďalších podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to v súvislosti s primeraným použitím ustanovení o požiadavkách na pracovisko a pracovné prostredie, pracovnými postupmi a organizáciou práce, bezpečnostnými značkami, značeniami a signálmi, rizikovými faktormi pracovných podmienok a zákazom výkonu niektorých prác.

Obsah individuálneho plánu pracovnej rehabilitácie, ako aj druhy nákladov spojené s uskutočňovaním pracovnej rehabilitácie a spôsob ich úhrady, stanoví MPSV na základe vykonávajúceho právneho predpisu.⁴²

1.8.2 Chránené pracovné miesto⁴³

Podľa ZoZ sa chráneným pracovným miestom rozumie pracovné miesto vytvorené zamestnávateľom pre osobu so zdravotným postihnutím na základe písomnej dohody uzatvorenej s úradom práce. Toto chránené pracovné miesto musí

⁴² Vyhláška č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁴³ § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

byť zamestnávateľom prevádzkované po dobu najmenej dvoch rokov odo dňa, ktorý bol zjednaný v dohode.

Zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú osoby so zdravotným postihnutím, môžu pokryť náklady spojené s vytvorením chráneného pracovného miesta príspevkom.

Na vytvorenie chráneného pracovného miesta poskytuje zamestnávateľovi úrad práce finančný príspevok. Tento finančný príspevok môže činiť maximálne osemnásobok a v prípade, že chránené pracovné miesto bolo vytvorené pre osobu s ťažším zdravotným postihnutím maximálne dvanásťnásobok priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka.⁴⁴

V prípade, že nastane situácia, keď zamestnávateľ vytvára na základe jednej dohody s úradom práce viac ako desať chránených pracovných miest vrátane, môže príspevok na vytvorenie jedného chráneného pracovného miesta činiť maximálne desaťnásobok a v prípade vytvorenia pre osoby s ťažším zdravotným postihnutím maximálne štrnásťnásobok vyššie uvedenej priemernej mzdy.

Príspevok na vytvorenie chráneného pracovného miesta poskytuje úrad práce zamestnávateľovi za podmienok, že zamestnávateľ nemá v evidencii daní zachytené žiadne daňové nedoplatky, nemá nedoplatok na poistnom a na penále na verejnom zdravotnom poistení alebo na poistnom a na penále na sociálnom zabezpečení a príspevku na štátnu politiku zamestnanosti, s výnimkou prípadov, kedy bolo povolené splácanie v splátkach a nie je v predĺžení so splácaním splátok alebo povolené odloženie dane.

O poskytnutie tohto príspevku musí zamestnávateľ požiadať úrad práce. Žiadosť musí obsahovať identifikačné údaje zamestnávateľa, miesto a predmet podnikania. K žiadosti je nutné priložiť charakteristiku chránených pracovných miest a ich počet, potvrdenie o stave záväzkov vo veciach poistného na sociálne poistenie a príspevku na štátnu politiku zamestnanosti, poistného na verejné zdravotné poistenie a doklad o zriadení účtu v peňažnom ústave.⁴⁵

⁴⁴ Výšku priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka vyhlasuje Ministerstvo práce a sociálnych vecí na základe údajov Českého statistického úradu, ktoré sú zverejnené v Sbírce zákonů. V roku 2010 činila priemerná mzda 1. – 3. štvrtroku 23 324,- Kč.

⁴⁵ Vzor žiadosti o poskytnutie príspevku na vytvorenie chráneného pracovného miesta je k nahliadnutiu v prílohe č. 2.

Ustanovenie § 75 odst. 9 ZoZ umožňuje úradu práce uzavrieť dohodu o poskytnutí príspevku na vytvorenie chráneného pracovného miesta aj s osobou so zdravotným postihnutím, ktorá sa rozhodne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. Na rozdiel od zamestnávateľa však osoba so zdravotným postihnutím, ktorá sa rozhodla vykonávať zárobkovú činnosť, nemá na tento príspevok nárok. Záleží to teda na rozhodnutí úradu práce, či príspevok danej osobe poskytne alebo nie.⁴⁶ Pre poskytnutie tohto príspevku platia rovnaké podmienky ako pri poskytovaní zamestnávateľovi s tým rozdielom, že vrátenie príspevku nie je možné požadovať, pokiaľ táto osoba prestane vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov alebo v prípade jej úmrtia.

Úrad práce taktiež môže na základe písomnej dohody so zamestnávateľom alebo s osobou so zdravotným postihnutím, ktorá sa rozhodne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, poskytnúť príspevok na čiastočnú úhradu prevádzkových nákladov⁴⁷ na chránené pracovné miesto obsadené osobou so zdravotným postihnutím. Ročná výška príspevku môže činiť maximálne trojnásobok priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka.

1.8.3 Chránená pracovná dielňa⁴⁸

Iným druhom podpory, ktorá sa poskytuje zamestnávateľom zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím, je príspevok na vytvorenie chránenej pracovnej dielne.

Chránenú pracovnú dielňu definuje ZoZ ako pracovisko zamestnávateľa, ktoré je vymedzené na základe dohody s úradom práce a prispôsobené pre zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím, kde je v priemernom ročnom prepočítanom počte zamestnaných najmenej 60 % týchto zamestnancov.

Do priemerného ročného prepočítaného počtu zamestnancov sa započítavajú len zamestnanci v pracovnom pomere. Priemerný ročný prepočítaný počet

⁴⁶ KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 142.

⁴⁷ Za prevádzkové náklady sa podľa § 8 Vyhlášky k zákonu o zamestnanosti považujú len: nájomné služby, náklady na palivo a energie, vodné, stočné, náklady na likvidáciu a odvoz odpadu, náklady na opravu a údržbu objektu, v ktorom sa nachádza chránené pracovné miesto, náklady na dopravu zamestnancov, ktorí sú osobami so zdravotným postihnutím.

⁴⁸ § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

zamestnancov sa zisťuje ako podiel celkového počtu skutočne odpracovaných hodín týmito zamestnancami v danom kalendárnom roku, zvýšeného o neodpracované hodiny v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, čerpania dovolenky na zotavenie, z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, prekážok v práci na strane zamestnanca, pokiaľ sa jedná o prekážky, pri ktorých má zamestnanec nárok na náhradu mzdy a v dôsledku ošetrovania člena rodiny, za ktoré mu náleží ošetrovné⁴⁹, pričom osoby s ťažším zdravotným postihnutím sa započítavajú trikrát.⁵⁰

Pokiaľ zamestnávateľ prevádzkuje chránenú pracovnú dielňu len určitú časť kalendárneho roka, použije sa pri zisťovaní priemerného prepočítaného počtu zamestnancov celková stanovená pracovná doba bez sviatkov pripadajúcich na jedného zamestnanca pracujúceho po stanovenú týždennú pracovnú dobu v tých mesiacoch, v ktorých zamestnávateľ prevádzkovanie chránenej pracovnej dielne uskutočňoval.⁵¹

Chránená pracovná dielňa musí byť prevádzkovaná najmenej po dobu dvoch rokov odo dňa, ktorý bol zjednaný v dohode.

Maximálna výška príspevku na vytvorenie chránenej pracovnej dielne sa odvíja od priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Finančný príspevok preto môže činiť maximálne osemnásobok priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka a to na každé pracovné miesto v chránenej pracovnej dielni vytvorenej pre osobu so zdravotným postihnutím a dvanásťnásobok tejto mzdy na pracovné miesto pre osobu s ťažším zdravotným postihnutím.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne na základe jednej dohody s úradom práce vytvoriť desať a viac pracovných miest v chránenej pracovnej dielni, môže tento príspevok činiť maximálne desaťnásobok a pre osobu s ťažším zdravotným postihnutím maximálne štrnásťnásobok vyššie uvedenej priemernej mzdy.

Príspevok na vytvorenie chránenej pracovnej dielne poskytuje úrad práce zamestnávateľovi v prípade, ak zamestnávateľ splní rovnaké podmienky ako pri poskytnutí príspevku na chránené pracovné miesto, uvedené v kapitole 2.1.2.

⁴⁹ § 15 odst. 1 a 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁰ Tamtiež, § 7 odst. 5.

⁵¹ Tamtiež, § 15 odst. 3.

1.8.4 Povinnosti zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím⁵²

Zamestnávateľom v spolupráci s úradmi práce plynú voči osobám so zdravotným postihnutím nasledujúce povinnosti:

- a) rozširovať podľa svojich podmienok a v spolupráci s lekárom závodnej preventívnej starostlivosti možnosť zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, a to individuálnym prispôbovaním pracovných miest a pracovných podmienok a vyhradením pracovných miest pre osoby so zdravotným postihnutím,
- b) spolupracovať s úradom práce pri zaistovaní pracovnej rehabilitácie,
- c) viesť evidenciu zamestnávaných osôb so zdravotným postihnutím, pričom táto evidencia obsahuje údaje o dôvode, na základe ktorého bola osoba uznaná za osobu so zdravotným postihnutím,
- d) viesť evidenciu pracovných miest vyhradených pre osoby so zdravotným postihnutím.

K veľmi dôležitým povinnostiam každého zamestnávateľa zamestnávajúceho viac ako 25 zamestnancov patrí povinnosť, ktorú udeľuje § 81 ZoZ, a to zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu týchto osôb na celkovom počte svojich zamestnancov. Povinný podiel osôb so zdravotným postihnutím predstavuje 4 %.

Povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu môže zamestnávateľ uskutočniť tromi spôsobmi:

- zamestnávaním v pracovnom pomere,
 - odoberaním výrobkov alebo služieb od zamestnávateľov zamestnávajúcich viac ako 50 % zamestnancov, ktoré sú osobami so zdravotným postihnutím alebo zadávaním zákaziek týmto zamestnávateľom alebo odoberaním výrobkov či služieb z chránených pracovných dielní,
 - odvodom do štátneho rozpočtu (nemôžu ho však využiť zamestnávatelia, ktorí sú organizačnými zložkami štátu alebo zložkami štátom zriadené),
- pričom všetky uvedené spôsoby môžu zamestnávatelia kombinovať.

⁵² § 80, 81 a 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Výška odvodu do štátneho rozpočtu za každú osobu so zdravotným postihnutím, ktorú by mal zamestnávateľ zamestnávať predstavuje 2,5 násobok priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, v ktorom povinnosť plniť povinný podiel osôb so zdravotným postihnutím vznikla. Výšku priemernej mzdy za prvý až tretí štvrt'rok vyhlasuje ministerstvo na základe údajov Českého statistického úradu uverejnením v Sbírce zákonů.

Zamestnávateľ je povinný svoj povinný podiel poukázať do štátneho rozpočtu do 15. februára nasledujúceho roka prostredníctvom úradu práce.

V prípade, že zamestnávateľ nesplní povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu, stanoví mu úrad práce povinnosť poukázať odvod do štátneho rozpočtu na základe rozhodnutia podľa daňového poriadku.⁵³

Vymáhanie odvodu do štátneho rozpočtu uskutočňuje príslušný správca dane, podľa sídla zamestnávateľa.⁵⁴

1.8.5 Práva zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím

Každý zamestnávateľ je oprávnený požadovať od úradu práce informácie a poradenstvo v otázkach spojených so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím, súčinnosť pri vyhradzovaní pracovných miest obzvlášť vhodných pre osoby so zdravotným postihnutím, taktiež spoluprácu pri vytváraní vhodných pracovných miest pre osoby so zdravotným postihnutím a spoluprácu pri riešení individuálneho prispôsobovania pracovných miest a pracovných podmienok pre osoby so zdravotným postihnutím.⁵⁵

⁵³ Táto novelizácia nadobudla účinnosť 1. januára 2011.

⁵⁴ Tamtiež.

⁵⁵ § 79 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

1.8.6 Príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím⁵⁶

Jednou z najvýznamnejších foriem pomoci zo strany štátu pre zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím, je príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

Od roku 2009 vstúpila do platnosti zmena, ktorá nastala v § 78 ZoZ, týkajúca sa príspevku na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Táto zmena sa týka predovšetkým štyroch základných vecí, a to zjednotenia výšky príspevku pre všetky typy invalidných osôb, vyplňania žiadosti, pridelovania a výplaty príspevku.

Príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím náleží zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 50 % osôb so zdravotným postihnutím z celkového počtu svojich zamestnancov. Príslušným úradom práce, ktorý príspevok poskytuje, je úrad práce, v ktorého obvode má zamestnávateľ svoje sídlo, prípadne bydlisko, ak sa jedná o zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou.

Tento príspevok náleží zamestnávateľovi mesačne a to vo výške skutočne vynaložených mzdových nákladov na zamestnanca v pracovnom pomere, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím, vrátane poistného na sociálne zabezpečenie, príspevku na štátnu politiku zamestnanosti a poistného na verejné zdravotné poistenie, ktoré zamestnávateľ za seba odviedol z vymeriavacieho základu tohto zamestnanca. Najviac však táto čiastka môže činiť 8000 Kč, pričom od júla 2010 platí, že skutočne vynaložené mzdové náklady sa znižujú o čiastku, ktorá odpovedá výške poskytnutej naturálnej mzdy.

Príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím sa poskytuje štvrťročne a to spätne, na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa, ktorá musí byť doručená úradu práce najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí príslušného kalendárneho štvrťroka. Príspevok je poskytovaný za podmienky, že k poslednému dňu príslušného kalendárneho štvrťroka zamestnávateľ nemá v evidencii zachytené žiadne daňové nedoplatky, nedoplatky na poistnom a na penále na sociálnom zabezpečení, príspevku na štátnu politiku zamestnanosti a na poistnom a na penále na verejnom zdravotnom poistení s výnimkou nasledujúcich prípadov:

⁵⁶ § 79 zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- a) keď bolo povolené splácanie v splátkach a nie je v predĺžení so splácaním splátok alebo bolo povolené osekanie dane,
- b) keď súčet všetkých splatných nedoplatkov zamestnávateľa k poslednému dňu príslušného kalendárneho štvrtroka nepresiahol 10 000 Kč a zamestnávateľ tieto nedoplatky uhradil do pätnásteho dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom štvrtroku, za ktorý o príspevok žiada, Prípadne ich uhradil do piatich pracovných dní odo dňa, kedy sa o týchto nedoplatkoch od úradu práce dozvedel.

Súčasťou žiadosti, ktorú zamestnávateľ podáva úradu práce, je:

- a) doloženie celkového priemerného prepočítaného počtu všetkých zamestnancov, zamestnancov, ktorí sú osobami so zdravotným postihnutím a zamestnancov, ktorí sú osobami s ťažším zdravotným postihnutím,
- b) menný zoznam zamestnancov, ktorí sú osobami so zdravotným postihnutím a zamestnancov, ktorí sú osobami s ťažším zdravotným postihnutím s uvedeným rodného čísla, dátumu vzniku a skončenia pracovného pomeru, kódu zdravotnej poisťovne, vynaložených mzdových nákladov vrátane odvedeného poistenia na sociálne zabezpečenie a príspevok na štátnu politiku zamestnanosti a poistného na verejné zdravotné poistenie,
- c) doloženie skutočnosti, že zamestnanec na ktorého je príspevok požadovaný, je osobou so zdravotným postihnutím.

Pre zistenie celkového počtu zamestnancov, ktorí sú osobami so zdravotným postihnutím a zamestnancov, ktorí sú osobami s ťažším zdravotným postihnutím, je rozhodujúci priemerný prepočítaný počet zamestnancov za kalendárny štvrtrok, ktorý sa vypočíta podľa ustanovenia § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb. Podľa tohto ustanovenia sa do priemerného prepočítaného podielu zamestnancov započítavajú len zamestnanci v pracovnom pomere.⁵⁷

V prípade, že o príspevok požiada viacero zamestnávateľov, poskytne sa tomu, u ktorého vznikol zamestnancovi, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím, pracovný pomer najskôr. Ak sa skončí tento pracovný pomer v priebehu kalendárneho štvrtroka, poskytne sa príspevok v pomerovej časti ďalšiemu zamestnávateľovi, ktorý oň požiadal. Taktiež platí, že ak vznikne zamestnancovi, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím

⁵⁷ KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 145.

v rovnaký deň pracovný pomer u viacerých zamestnávateľov, ktorí o príspevok žiadajú, príspevok na tohto zamestnanca nie je možné poskytnúť žiadnemu z nich. V prípade, že zamestnancovi, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím vznikne viacej pracovných pomerov pri tom istom zamestnávateľovi, náleží mu mesačný príspevok vo výške uvedenej v § 78 odst. 2 ZoZ.

O skutočnosti, či bude ale nebude tento príspevok zamestnávateľovi poskytnutý, vydáva rozhodnutie príslušný úrad práce. Príspevok je splatný najneskôr do 14 kalendárnych dní odo dňa nadobudnutia právnej moci rozhodnutia. V prípade, že tento príspevok bol zamestnávateľovi vyplatený neprávom alebo v nesprávnej výške, je zamestnávateľ povinný poskytnutý príspevok alebo jeho pomerovú časť v stanovenej lehote odviezť do štátneho rozpočtu.

1.8.7 Zľavy na dani z príjmu

V súvislosti so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím je bezpochybne dôležité, poukázať na zákon č. 586/1992 Sb. o daních z príjmov, ve znění pozdějších předpisů (ďalej len ZDP), ktorý upravuje príjmy fyzických ako aj právnických osôb.

Pri problematike zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, zohráva dôležitú úlohu § 35 ZDP, ktorý hovorí o zľavách na dani, ktorú si môžu poplatníci zamestnávajúci tento typ osôb uplatniť.

Fyzickej alebo právnickej osobe, ktorá je podľa zákona poplatníkom sa ich daň z príjmu za zdaňovacie obdobie, za ktoré sa podáva daňové priznanie znižuje o:

- čiastku 18 000 Kč za každého zamestnanca so zdravotným postihnutím, s výnimkou zamestnanca s ťažším zdravotným postihnutím a pomerovú časť z tejto čiastky, ak je výsledkom priemerného ročného prepočítaného počtu týchto zamestnancov desatinné číslo,
- čiastku 60 000 Kč za každého zamestnanca s ťažším zdravotným postihnutím a pomerovú časť z tejto čiastky v rovnakom prípade ako v predchádzajúcom bode.⁵⁸

Podľa § 39 písm. c) ZDP môže Ministerstvo financií znížiť daň z príjmu až na polovicu pre poplatníkov, ktorými sú fyzické osoby, vrátane spoločníkov verejnej obchodnej spoločnosti, komplementárov komanditnej spoločnosti ako aj právnické

⁵⁸ § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmov, ve znění pozdějších předpisů.

osoby, v prípade, že sa jedná o spoločníkov verejnej obchodnej spoločnosti alebo komplementárov komanditnej spoločnosti zamestnávajúcich najmenej 25 zamestnancov, pri ktorých podiel zamestnancov, ktorí sú osobami so zdravotným postihnutím predstavuje viac ako 50 % priemerného ročného prepočítaného počtu zamestnancov, prípadne môže poskytovaním týchto úľav poveriť príslušného správcu dane.

Zvýhodnenie v oblasti dane z príjmu zo závislej činnosti, ktorým je bezpochybne pracovnoprávny vzťah upravuje § 35ba ZDP. Podľa § 35ba odst. 1 písm. c) ZDP sa poplatníkovi, ktorým je buď fyzická alebo právnická osoba jeho vypočítaná daň znižuje o čiastku 2 520 Kč za zdaňovacie obdobie, v prípade, ak poplatník poberá invalidný dôchodok pre invaliditu prvého alebo druhého stupňa z dôchodkového poistenia alebo v prípade, ak mu zanikol nárok na invalidný dôchodok, z dôvodu súbežnosti nároku na výplatu invalidného dôchodku a starobného dôchodku.

V prípade, ak poplatník poberá invalidný dôchodok pre invaliditu tretieho stupňa alebo iný dôchodok z dôchodkového poistenia, pri ktorom je jednou z podmienok priznania, že je invalidnou osobou tretieho stupňa, alebo v prípade, že mu zanikne nárok na invalidný dôchodok, z dôvodu súbežnosti nároku na výplatu invalidného dôchodku a starobného dôchodku alebo je poplatník podľa zvláštnych predpisov invalidný v treťom stupni, avšak jeho žiadosť o invalidný dôchodok bola zamietnutá z iných dôvodov ako takého, že nie je invalidnou osobou tretieho stupňa, sa jeho vypočítaná daň za zdaňovacie obdobie znižuje o čiastku 5 040 Kč.⁵⁹

V prípade situácie, že poplatníkom je osoba, ktorá je držiteľom preukazu ZTP/P sa podľa § 35ba odst. 1 písm. e) ZDP jeho vypočítaná daň za zdaňovacie obdobie znižuje o čiastku 16 140 Kč.

Pre všetky vyššie uvedené prípady týkajúce sa znižovania dane z príjmu zo závislej činnosti platí, že poplatník si toto zníženie dane môže uplatniť o čiastku vo výške jednej dvanástiny za každý kalendárny mesiac, na ktorého počiatku boli podmienky pre uplatnenie nároku na zníženie dane splnené.⁶⁰

⁵⁹ § 35ba odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z príjmov, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁰ Tamtiež, § 35ba odst. 3.

1.9 SWOT analýza⁶¹

Tento typ strategickej analýzy stavu spoločnosti vyhodnocuje silné, slabé stránky ako aj príležitosti a ohrozenia, ktoré spoločnosť má, a zameriava sa na formuláciu rozvojových aktivít, stratégií či cieľov spoločnosti.

Analýza silných a slabých stránok, je zameraná na interné prostredie spoločnosti a na vnútorné faktory podnikania. Pri rozhodovaní o silných a slabých stránkach, je nevyhnutné ich odstupňovanie podľa zložitosti a dôležitosti.

Hodnotenie príležitostí a ohrození sa naproti silným a slabým stránkam, zameriava na externé prostredie, ktoré spoločnosť nemôže tak výrazne ovplyvňovať a kontrolovať.

⁶¹ KAŇOVSKÁ, L. *Základy marketingu*. s. 24-25.

2 ANALÝZA PROBLÉMU

V tejto časti bakalárskej práce analyzujem konkrétnu spoločnosť TyfloCentrum Brno, o. p. s., ktorá zamestnáva osoby so zdravotným postihnutím. Predovšetkým sa zameriam na analýzu stavu počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím v spoločnosti, na pracovný pomer zamestnancov so zdravotným postihnutím, na analýzu dotácií a nákladov, potrebnú pre zistenie finančnej situácie spoločnosti a následné odporúčenie spôsobov efektívneho zvýšenie zamestnancov, na náhradné plnenie, ktoré poskytuje ostatným zamestnávateľom, ktorí nespĺňajú povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím.

2.1 Charakteristika spoločnosti

2.1.1 Základné informácie ⁶²

Obchodná firma:	TyfloCentrum Brno, o. p. s.
Právna forma:	všeobecne prospešná spoločnosť
Sídlo:	Chaloupkova 7 612 00 Brno – Královo Pole
IČO:	262 232 10
Web:	www.centrumpronevidome.cz

Všeobecne prospešná spoločnosť TyfloCentrum Brno, o. p. s. (ďalej len TyfloCentrum Brno), je spoločnosť, ktorá bola založená 28. 6. 2000 Sjednocenou organizací nevidomých a slabozrakých ČR a dňa 28. 8. 2000 zapísaná do registra všeobecne prospešných spoločností na Krajskom súde v Brne pod spisovým číslom O/171. Týmto dňom vznikol špecializovaný poskytovateľ sociálnych služieb pre osoby s ťažkým zrakovým postihnutím, ktorý svoju činnosť oficiálne zahájil 1. 3. 2001.

Spoločnosť pôsobí predovšetkým v Juhomoravskom kraji, svoje pracoviská má v Brne, Břeclavi, Vyškove, Znojme a Moravskom Krumlove.

⁶² Centrum pro nevidomé. *Výroční zpráva 2009 TyfloCentrum Brno o. p. s.* [on-line]. s. 4 a 5.

Počas celej doby svojej existencie sa spoločnosť riadi nasledujúcimi zásadami:

- finančná dostupnosť,
- individuálny prístup,
- rešpektovanie vlastnej vôle klientov,
- profesionalita a odbornosť,
- nezávislosť a nestrannosť,
- podpora osobnej iniciatívy a aktívneho záujmu klientov,
- mlčanlivosť.

TyfloCentrum Brno sa stala v roku 2001 taktiež členom České rady humanitárných organizací a od svojho vzniku sa riadi mottom:

*„Slepotou život nekončí... nabízíme pomocnou ruku na cestě tmou.“*⁶³

2.1.2 Portfólio služieb⁶⁴

Poslaním spoločnosti je pomáhať ľuďom s ťažkým postihnutím zraku a zvyšovať kvalitu ich života poskytovaním nasledujúcich všeobecne prospešných služieb:

- **poradenských služieb** – na základe § 37 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálnych službách (ďalej len ZSS), poskytuje základné poradenstvo, sociálne a pracovne právne poradenstvo, odborné technické a psychologické poradenstvo a poradenstvo v oblasti odstraňovania bariér,
- **asistenčných služieb** - na základe § 42 ZSS poskytuje sprievodcovské a predčitateľské služby, technickú asistenciu,
- **sociálno rehabilitačných služieb** - podľa § 70 ZSS poskytuje rehabilitáciu zrakovo postihnutých, kurzy sociálnej komunikácie a zručností, krátkodobé rekondičné a rehabilitačné pobyty, docvičovanie,

⁶³ Centrum pro nevidomé. *Výroční zpráva 2009 TyfloCentrum Brno o. p. s.* [on-line]. s. 4.

⁶⁴ Tamtiež, s. 4.

- **sociálno terapeutických služieb** - podľa § 67 ZSS prevádzkuje výtvarnú dielňu pre nevidiacich a arteterapiu,
- **sociálno aktivizačných služieb** - na základe § 66 ZSS uskutočňuje prednášky a besedy, exkurzie a výlety, pohybovú terapiu, aromaterapiu a muzikoterapiu,
- **ostatných služieb** - vzdelávacie aktivity, vydávanie tlače v slepeckej verzii, vo zvukovej či digitálnej podobe, pracovná rehabilitácia a podpora pracovného uplatnenia zrakovo postihnutých, osvetová a prezentačná činnosť.

TyfloCentrum Brno poskytuje svoje služby na území Juhomoravského kraja s cieľom integrácie zrakovo postihnutých občanov do spoločnosti, zlepšenia kvality ich života, zvyšovania ich samostatnosti a nezávislosti, udržania ich života v prirodzenom domácom prostredí ako aj podpory spoločenského, pracovného a kultúrneho uplatnenia zrakovo postihnutých. Spoločnosť svoje služby poskytuje za podmienky ochoty a schopnosti klienta v danej forme ponúkanú službu prijať.

2.1.3 Organizačná štruktúra ⁶⁵

Spoločnosť TyfloCentrum je rozdelená na dve základné strediská, a to na:

- **centrum denných aktivít,**
- **centrum pomôcok a informatiky.**

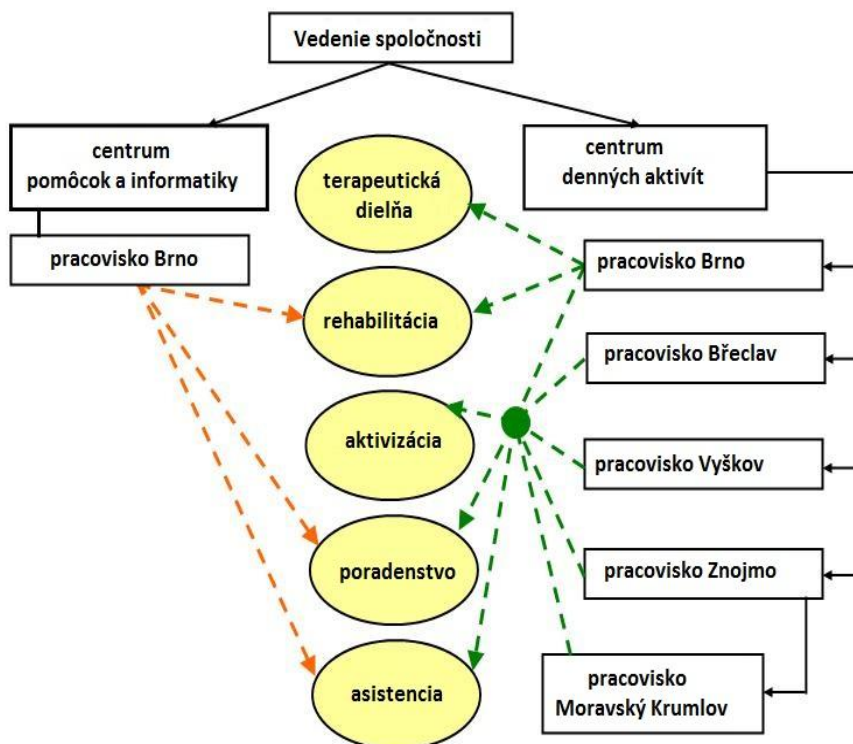
Okrem predchádzajúcich dvoch centier má spoločnosť taktiež administratívno správne centrum, ktoré zabezpečuje chod spoločnosti a správu domu.

V súčasnosti má spoločnosť 32 zamestnancov na rôznych pozíciách. Vedenie spoločnosti je rozdelené tak, že na jej čele stojí riaditeľka spoločnosti a každú pobočku má na starosti vedúci zamestnanec.

Základná organizačná štruktúra spoločnosti v náväznosti na registrované sociálne služby je zobrazená na nasledujúcom obrázku.

⁶⁵ Centrum pro nevidomé. *Výroční zpráva 2009 TyfloCentrum Brno o. p. s.* [on-line], s. 5.

Tyflocentrum Brno o.p.s.



Obrázok č. 1 Organizačná štruktúra

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Výroční zprávy 2009
TyfloCentrum Brno

2.1.4 SWOT analýza

Pre komplexné zhodnotenie spoločnosti TyfloCentrum Brno a zistenie jej súčasnej aj budúcej pozície na trhu, som sa rozhodla použiť SWOT analýzu.

Na základe získaných informácií som zistila silné a slabé stránky, príležitosti a ohrozenia spoločnosti TyfloCentrum Brno, ktoré som spracovala do nasledujúcej tabuľky.

Tabuľka č. 3 Prehľad silných, slabých stránok, príležitostí a ohrození

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • história spoločnosti, • členstvo v Českej radě humanitárních organizací, • spolupráca s významnými inštitúciami, • finančná podpora (dary, dotácie), • portfólio poskytovaných služieb, • špecializácia, • akreditované stredisko ECDL testovania, • kvalifikovaný personál, profesionalita a odbornosť, • aktivity a projekty. 	<ul style="list-style-type: none"> • závislosť na dotáciách a daroch, nízke výnosy • reklama (marketing), • nutnosť investícií do prístrojov a kompenzačných pomôcok,
Príležitosti	Ohrozenia
<ul style="list-style-type: none"> • uskutočňovanie doplnkovej činnosti, • projekty financované z EU, • poskytovanie služieb v teréne, • osloviť aj zahraničné subjekty pre získanie dotácií. 	<ul style="list-style-type: none"> • politická situácia, štátna dotačná politika, rozpočtové provizorium, • zmeny v právnych predpisoch, • konkurencia v oblasti poskytovania sociálnych, poradenských a asistenčných služieb, • strata dotačných zdrojov.

Zdroj: vlastné spracovanie na základe interných záznamov TyfloCentrum Brno

2.1.5 Analýza stavu počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím za rok 2010

Keďže spoločnosť TyfloCentrum Brno patrí medzi spoločnosti, ktoré zamestnávajú viac ako 25 zamestnancov, vyplýva jej zo ZoZ taktiež povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo výške povinného 4 % podielu.

Pre zistenie tohto podielu je potrebné vypočítať priemerný štvrtročný prepočítaný počet zamestnancov. Nasledujúci výpočet znázorňuje presný výpočet

priemerného štvrťročného prepočítaného počtu zamestnancov v spoločnosti za prvý štvrťrok roku 2010 a určenie počtu zamestnaných osôb so zdravotným postihnutím stanovený v § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb.

Výpočet za 1. štvrťrok 2010:

Počet odpracovaných hodín v spoločnosti 12 585,6 h

Štvrťročný fond pracovnej doby zamestnanca 506,0 h

Štvrťročný prepočítaný počet zamestnancov $(12\,585,6 : 506) =$ **24,87**

- povinný podiel 4 % 0,99

- spoločnosť zamestnáva:

2,38 zamestnancov so zdravotným postihnutím a

6,79 zamestnancov s ťažším zdravotným postihnutím⁶⁶

$2,38 + (6,79 * 3) = 22,75$ ⁶⁷

Daný spôsob je možné použiť pre každý nasledujúci štvrťrok, a to dosadením správneho počtu odpracovaných hodín v spoločnosti za jednotlivé štvrťroky. Po dosadení údajov som zistila priemerný štvrťročný prepočítaný počet zamestnancov za celý rok 2010, ktorý je znázornený v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 4 Prepočítaný počet zamestnancov za rok 2010

	I. štvrťrok	II. štvrťrok	III. štvrťrok	IV. štvrťrok
OZP	2,38	2,38	2,38	2,38
TZP	6,79	6,27	6,19	6,36
Spolu	24,87	24,12	22,21	23,32

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Potvrzení o zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením

Vysvetlivky: OZP – osoba so zdravotným postihnutím,
TZP – osoba s ťažším zdravotným postihnutím (3. stupeň).

Z daných výsledkov výpočtu vyplýva, že v spoločnosti sa počas celého roka 2010 výrazne nemenil priemerný prepočítaný počet zamestnancov za jednotlivé

⁶⁶ Osoby s ťažším zdravotným postihnutím sa pre účely stanovenia percenta zamestnaných osôb so zdravotným postihnutím započítavajú trojnásobne.

⁶⁷ Kapitola 1.8.6 Príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

štvrt'roky. Skutočný počet zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí boli v spoločnosti v jednotlivých štvrt'rokoch roku 2010 zamestnaní, znázorňuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 5 Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím v roku 2010

Osoby so zdravotným postihnutím	I. štvrt'rok	II. štvrt'rok	III. štvrt'rok	IV. štvrt'rok
Invalidné osoby 1. a 2. stupňa	2	3	2	2
Invalidné osoby 3. stupňa	14	12	12	12
Osoby so zdravotným znevýhodnením	1	1	1	1
Spolu	17	16	15	15

Zdroj: vlastné spracovanie na základe interných záznamov TyfloCentrum Brno

Z výsledkov tabuľky je zrejmé, že spoločnosť spĺňa povinný podiel a v súčasnosti zamestnáva z celkového počtu 32 zamestnancov viac ako 50 % zamestnancov, ktorí majú zdravotné postihnutie.

2.1.6 Pracovný pomer osôb so zdravotným postihnutím ⁶⁸

Výber osoby so zdravotným postihnutím do pracovného pomeru

Pri výbere zdravotne postihnutého zamestnanca do pracovného pomeru, spoločnosť vychádza z dvoch základných možností, ktorými sú:

- 1. výber z rady vlastných klientov,**
- 2. výber z rady dobrovoľných záujemcov (úrad práce).**

V prvom prípade spoločnosť hľadá potenciálneho zamestnanca spomedzi vlastných klientov, ktorým poskytuje svoje služby. Jedná sa predovšetkým o slabozraké a nevidiace osoby. Klient, ktorý je adeptom na poskytnutie pracovnej ponuky, však musí spĺňať určité požiadavky, medzi ktoré neodmysliteľne patrí kvalifikácia a dosiahnutý určitý stupeň sebestačnosti, ktorý v sebe zahŕňa predovšetkým schopnosť samostatne sa dopraviť do zamestnania, po zaučení byť samostatný na pracovisku a ovládať prácu s počítačom minimálne na základnej úrovni, ktorá predstavuje prácu s textom a emailom. V prípade záujmu spoločnosť prostredníctvom poverených zamestnancov danú osobu priamo osloví a oboznámi s pracovnou ponukou.

⁶⁸ Spracované na základe informácií poskytnutých vedením spoločnosti TyfloCentrum Brno o. p. s.

Tento spôsob je veľmi výhodný, pretože spoločnosť svojho budúceho zamestnanca dobre pozná, vie rozlíšiť jeho schopnosti a zručnosti, čo vedie k správne mu výberu.

V druhom prípade spoločnosť zamestnanca so zdravotným postihnutím vyberá spomedzi dobrovoľných záujemcov, ktorí sa o zamestnanie uchádzajú a sú evidovaní na úrade práce. Pri tomto spôsobe sa uskutočňuje výberové konanie, na základe ústneho - osobného pohovoru, ktorý slúži na zistenie bližších informácií o uchádzačovi. V priebehu rozhovoru sa prirodzenou cestou porovnávajú očakávania zamestnávateľa a záujemcu o prácu a jeho súčasťou je aj otázka týkajúca sa presného definovania zdravotného obmedzenia pri práci alebo životnej situácie uchádzača o zamestnanie. V tejto časti je pohovor s osobou, ktorá má zásadné zdravotné obmedzenie, kľúčový. Je potrebné zistiť a zvážiť všetko dôležité, čo bude zohrávať úlohu v prípade, že daný uchádzač bude do zamestnania prijatý. Jedná sa o vyriešenie možných bariér vyplývajúcich zo zdravotného obmedzenia. Na základe daných skutočností vyplýva, že tento pohovor nemôže byť len štandardný. Musí byť starostlivý a detailný, musí prebiehať v pokoji a bez zhonu. Ďalšou časťou ústneho pohovoru je test na počítači, kde sa overujú znalosti daného uchádzača o zamestnanie. Aj pri tomto spôsobe výberu musí potenciálny zamestnanec spĺňať požiadavky uvedené v predchádzajúcom prvom prípade.

Vznik pracovného pomeru osoby so zdravotným postihnutím

Po uskutočnení výberu vhodného kandidáta na pracovné miesto sa medzi osobou so zdravotným postihnutím a spoločnosťou TyfloCentrum Brno podľa § 33 ZP zakladá pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy.

V spoločnosti TyfloCentrum Brno sa pracovný pomer s osobou so zdravotným postihnutím zásadne uzatvára na základe § 39 ZP na dobu určitú a zjednáva sa skúšobná doba v rozsahu troch mesiacov. Spoločnosť taktiež využíva opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, vyplývajúce zo ZP.

Osobe so zdravotným postihnutím vzniká v spoločnosti pracovný pomer dňom, ktorý bol zjednaný v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Zamestnanca v prvých dňoch poverení zamestnanci zaškoľujú do práce a zoznamujú s prostredím a kolektívom. Keďže spoločnosť TyfloCentrum Brno poskytuje svoje registrované služby predovšetkým klientom s postihnutím zraku, jej prostredie je upravené

a prispôsobené pre osoby so zdravotným postihnutím. To znamená, že pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím nemusí prispôsobovať svoje prostredie.

Zamestnanec počas trvania pracovného pomeru vykonáva prácu, ktorá bola zjednaná v pracovnej zmluve, za čo mu náleží pravidelná odmena.

Pracovné pozície osôb so zdravotným postihnutím

V súčasnosti pracujú zamestnanci so zdravotným postihnutím v spoločnosti TyfloCentrum Brno na nasledujúcich pozíciách:

- **sociálno právny poradca,**
- **sociálny pracovník,**
- **lektor obsluhy počítača pre zrakovo postihnutých,**
- **lektor kurzov sociálnej rehabilitácie,**
- **tester prístupnosti webových stránok,**
- **administratívny pracovník.**

V budúcnosti však spoločnosť uvažuje o možnosti rozšíriť pracovné pozície a tým vytvoriť pracovné miesta pre ďalšie zdravotne postihnuté osoby.

Skončenie pracovného pomeru osoby so zdravotným postihnutím

Skončenie pracovného pomeru osoby so zdravotným postihnutím sa v spoločnosti uskutočňuje predovšetkým na základe uplynutia zjednanej doby v pracovnej zmluve a vo výnimočných prípadoch v skúšobnej dobe z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. V prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu uplynutia zjednanej doby, ktorá bola obmedzená na dobu trvania konkrétneho projektu, postupuje zamestnávateľ podľa § 65 odst. 1 ZP a svojho zamestnanca včas upozorní na skončenie tohto projektu.

Keďže sa jedná o rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím, je spoločnosť zo zákona povinná túto skutočnosť písomne oznámiť úradu práce.

2.1.7 Analýza dotácií spoločnosti ⁶⁹

TyfloCentrum Brno patrí medzi neštátne neziskové organizácie, ktoré finančné prostriedky pre svoju činnosť získavajú prevažne z vlastných zdrojov získaných z poskytovaných služieb, zo sponzorských darov a taktiež v neposlednom rade z poskytovaných dotácií.

Na základe údajov poskytnutých vedením spoločnosti, som spracovala prehľad výnosov spoločnosti, ktorý je znázornený v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 6 Prehľad výnosov za rok 2009

Výnosy	Čiastka
Tržby za poskytnuté služby	586 055,00 Kč
Príjmy od klientov	499 153,00 Kč
Dary	532 015,00 Kč
Dotácie	6 963 103,00 Kč
Ostatné prevádzkové výnosy	24 919,78 Kč
Výnosy celkom	8 605 245,78 Kč

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Výročnej zprávy 2009
TyfloCentrum Brno

Z tabuľky je zrejmé, že spoločnosť svoju činnosť financuje predovšetkým z poskytnutých dotácií, ktoré predstavujú viac ako 80 % celkových príjmov spoločnosti. Dotácie získava z významných zdrojov, ktoré predstavujú MPSV, Krajský úrad Juhomoravského kraja (ďalej len JMK), Magistrát mesta Brno – odbor sociálnych vecí a odbor školstva, mládeže a telovýchovy (ďalej len MMB OSV, OŠMT), úrady mestských častí Brna, mestské úrady miest juhomoravského kraja, Európsky sociálny fond, štátny rozpočet a úrad práce od ktorého spoločnosť poberá príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, na ktorý má nárok.

V nasledujúcej tabuľke je zobrazený prehľad jednotlivých dotácií podľa vyššie uvedených zdrojov.

⁶⁹ Centrum pro nevidomé. *Výroční zpráva 2009 TyfloCentrum Brno o. p. s.* [on-line]. s. 10.

Tabuľka č. 7

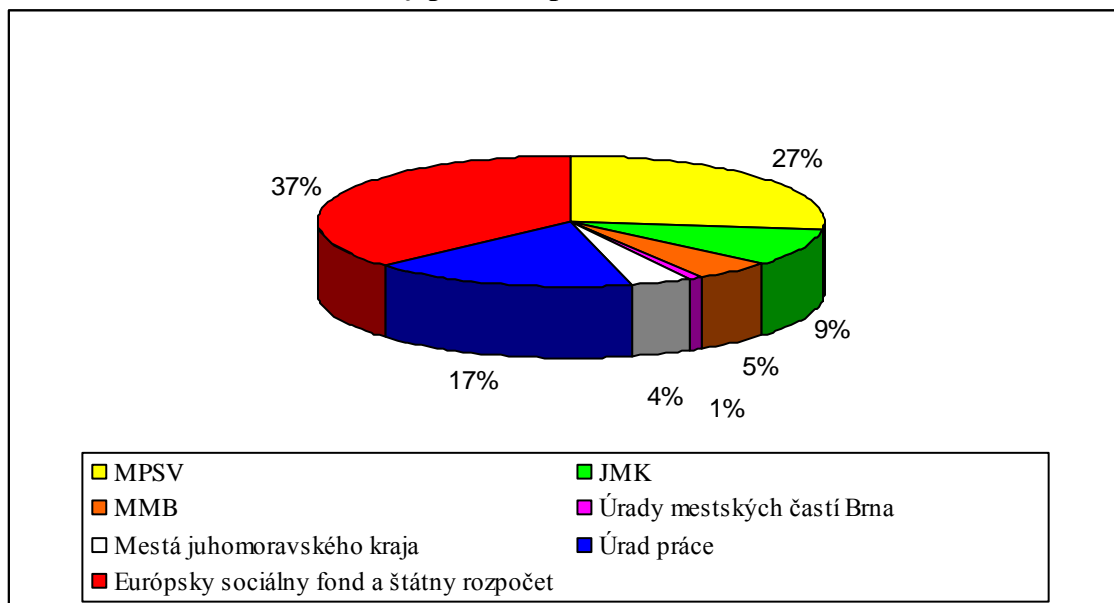
Prehľad dotácií za rok 2009

Zdroj	Výška dotácií
MPSV - asistenčné služby	309 000,00 Kč
MPSV - odborné sociálne poradenstvo	789 200,00 Kč
MPSV - sociálno aktivizačné služby	795 000,00 Kč
MPSV celkom	1 893 200,00 Kč
JMK OSV - asistenčné služby	119 000,00 Kč
JMK OSV - odborné sociálne poradenstvo	253 000,00 Kč
JMK OSV - sociálno aktivizačné služby	273 000,00 Kč
JMK celkom	645 000,00 Kč
MMB OSV - asistenčné služby	100 000,00 Kč
MMB OSV - odborné sociálne poradenstvo	100 000,00 Kč
MMB OSV - sociálno aktivizačné služby	100 000,00 Kč
MMB OŠMT - letné tábory a pobyty pre deti a mládež	52 000,00 Kč
MMB celkom	352 000,00 Kč
Úrad mestskej časti Brno - Královo Pole - prevádzka domu	17 000,00 Kč
Úrad mestskej časti Brno - Královo Pole - časopis Chaloupka	20 000,00 Kč
Úrad mestskej časti Brno - Líšeň - podpora činnosti	15 000,00 Kč
Úrad mestskej časti Brno - Chrlice - podpora činnosti	5 000,00 Kč
Úrady mestských častí Brna celkom	57 000,00 Kč
Mestský úrad Břeclav - sociálne služby nevidiacim	60 000,00 Kč
Mestský úrad Vyškov - odborné sociálne poradenstvo Vyškov	33 000,00 Kč
Mestský úrad Vyškov - sociálno aktivizačné služby Vyškov	30 000,00 Kč
Mestský úrad Znojmo - sociálne služby nevidiacim	75 000,00 Kč
Mestský úrad Moravský Krumlov - sociálne služby nevidiacim	57 000,00 Kč
Mestá juhomoravského kraja celkom	255 000,00 Kč
Príspevok na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím	1 191 164,00 Kč
Úrad práce celkom	1 191 164,00 Kč
Individuálny projekt JMK - sociálna rehabilitácia	2 063 126,00 Kč
Individuálny projekt JMK - sociálno terapeutická dielňa	506 613,00 Kč
Európsky sociálny fond a štátny rozpočet celkom	2 569 739,00 Kč
Prevádzkové dotácie celkom	6 963 103,00 Kč

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Výroční zprávy 2009 TyfloCentrum Brno

Pre lepšie zobrazenie veľkosti jednotlivých dotácií plynúcich zo zdrojov uvedených v predchádzajúcej tabuľke som uviedla nasledujúci graf, ktorý vyjadruje podiel dotácií na celkových prevádzkových dotáciách spoločnosti.

Graf č. 1 **Percentuálny prehľad podielu dotácií za rok 2009**



Zdroj: vlastné spracovanie na základe Výročnej zprávy 2009 TyfloCentrum Brno

Z predchádzajúceho grafu vyplýva, že spoločnosť TyfloCentrum Brno je dotovaná z najväčšej časti Európskym sociálnym fondom v spolupráci so štátnym rozpočtom. Táto hodnota predstavuje 37 % z celkového počtu plynúcich dotácií. Daná skutočnosť však nie je celkom presná, pretože sa nejednalo o priamu dotáciu. V roku 2009 spoločnosť prijala určitú finančnú čiastku, ktorá dotáciu nahradzovala, z tohto titulu je preto porovnávaná s ostatnými dotáciami.

S prihliadnutím na predchádzajúci odstavec je zrejmé, že najväčší podiel na celkových dotáciách spoločnosti v roku 2009 mali dotácie MPSV, ktoré tvorili až 27 % z celkových prevádzkových dotácií spoločnosti.

Tretím a určite nezanedbateľným zdrojom poskytnutia dotácií bol úrad práce, ktorý spoločnosť dotuje príspevkom na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Tento druh dotácie predstavoval 17 % z celkového počtu dotácií za rok 2009. Ostatné dotácie vykazujú podiel z celkovej výšky dotácií menší než 10 %, pričom taktiež výrazne napomáhajú zabezpečiť stále fungovanie a chod spoločnosti.

2.1.8 Analýza nákladov spoločnosti

Predchádzajúca kapitola obsahuje prehľad výnosov spoločnosti TyfloCentrum Brno, a predovšetkým prehľad dotácií, ktoré v roku 2009 spoločnosť získala. Nevyhnutnou súčasťou pre zistenie hospodárskeho výsledku, je taktiež potreba analyzovať náklady, ktoré v danom roku spoločnosť vynaložila. Jednotlivé nákladové položky sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 8 Prehľad nákladových položiek za rok 2009

Náklady	Čiastka
Osobné náklady	6 085 722,00 Kč
Energie	241 266,09 Kč
Neinvestičný majetok a materiál	668 122,77 Kč
Služby	1 431 794,97 Kč
Odpisy	97 830,00 Kč
Ostatné výdaje	9 498,57 Kč
Náklady celkom	8 534 234,40 Kč

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Výročnej zprávy 2009 TyfloCentrum Brno

Po odčítaní celkových nákladov vo výške 8 534 234,40 Kč od celkových výnosov spoločnosti vo výške 8 605 245,78 Kč, je možné vyčísliť výsledok hospodárenia za rok 2009, ktorý predstavuje 71 011,38 Kč. Je zrejmé, že spoločnosť má v porovnaní s nákladmi, príliš nízke výnosy, dôvodom ktorých je predovšetkým charakter jej činnosti a nevykonávanie žiadnej doplnkovej činnosti.⁷⁰

Charakter činnosti spoločnosti si vyžaduje kvalifikovaných a odborných zamestnancov, z čoho vyplýva, že znižovanie najväčšej nákladovej položky, ktorú predstavujú osobné náklady, nie je riešením. Obzvlášť v prípade, keď sa spoločnosť rozhodla zvýšiť počet zamestnancov so zdravotným postihnutím a už v súčasnosti zamestnáva 32 zamestnancov. V danej situácii je pre spoločnosť najvýhodnejšie zamerať sa na výnosy a zvoliť spôsoby ako efektívne zvýšiť počet zdravotne postihnutých zamestnancov, to znamená s čo najnižšími nákladmi, ktoré budú spoločnosti doporučené v návrhovej časti bakalárskej práce.

⁷⁰ Centrum pro nevidomé. *Výroční zpráva 2009 TyfloCentrum Brno o. p. s.* [on-line]. s. 14-17.

2.1.9 Poskytovanie náhradného plnenia

Spoločnosť TyfloCentrum Brno ako zamestnávateľ, ktorý trvale zamestnáva viac ako 50 % zamestnancov so zdravotným postihnutím, poskytuje obchodným spoločnostiam, ktoré nespĺňajú povinnosť zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu, náhradné plnenie.

Náhradné plnenie poskytuje v nasledujúcich formách:

- **špecializované technické práce v oblasti výpočtovej techniky pre užívateľov s ťažkým zrakovým postihnutím:**
 - inštalácia špeciálneho softvéru pre zrakovo postihnutých užívateľov,
 - nastavenie počítačov pre potreby zrakovo postihnutých užívateľov,
 - inštruktáž a spoznanie počítačov zrakovo postihnutých klientov,
- **školenie tvorby prístupných webových stránok,**
- **testovanie prístupnosti webových stránok,**
- **odoberanie vianočných výrobkov (svietniky na čajové sviečky),**
- **ECDL testovanie** – medzinárodne uznávaná metóda pre overovanie počítačovej gramotnosti. Pomocou praktických testov zisťuje, či je uchádzač schopný efektívne využívať základné informačné technológie,
- **semináre.**⁷¹

V prípade, že sa podnikateľ rozhodne svoje náhradné plnenie uskutočniť formou odoberania výrobkov a služieb spoločnosti, je dôležité brať do úvahy skutočnosť, že do povinného podielu je možné si započítať maximálne počet zamestnancov, ktorý zodpovedá priemernému prepočítanému počtu zamestnancov TyfloCentra Brno.

Podnikatelia, ktorí majú záujem si splniť povinnosť povinného podielu v spoločnosti TyfloCentrum Brno, majú prostredníctvom webovej stránky taktiež možnosť si stiahnuť potvrdenie o počte osôb so zdravotným postihnutím zamestnaných v spoločnosti, ktoré štvrťročne vydáva úrad práce.

Spôsob výpočtu povinného podielu pre uplatnenie náhradného plnenia vo forme odoberania výrobkov a služieb od spoločnosti TyfloCentrum Brno je uvedený na nasledujúcom modelovom príklade.

⁷¹ Centrum pro nevidomé. *Náhradní plnění* [on-line].

Modelový príklad:

V roku 2010 podnikateľ XYZ s. r. o., odobrala od spoločnosti TyfloCentrum Brno výrobky, prípadne služby v celkovej hodnote 300 000,- Kč. Priemerná mzda v 1. až 3. štvrtroku sledovaného obdobia činila 23 324,- Kč.

$$\text{Výpočet:} \quad 300\,000 : (23\,324 * 7) = 1,84^{72}$$

Podnikateľ XYZ s. r. o. si do povinného podielu započíta 1,84 zamestnancov.

⁷² Kapitola 1.8.4 Povinnosti zamestnávateľ zamestnávajúcich osoby so zdravotným postihnutím.

3 VLASTNÉ NÁVRHY RIEŠENIA

Na základe predchádzajúcej analýzy uvádzam v tejto časti bakalárskej práce svoje vlastné návrhy na zlepšenie situácie týkajúcej sa počtu zamestnancov so zdravotným postihnutím v spoločnosti TyfloCentrum Brno o. p. s. Keďže spoločnosť nevykonáva žiadnu doplnkovú činnosť, z ktorej by jej mohli plynúť výnosy, dané návrhy by mali v spoločnosti efektívne, s čo najnižšími nákladmi a s minimálnou potrebou použitia výnosov zvýšiť počet zamestnancov so zdravotným postihnutím, na ktorý sa spoločnosť zamerala.

3.1 Vytvorenie chráneného pracovného miesta

Jedným zo spôsobov, ktorý umožňuje zamestnávateľom zamestnávať zdravotne postihnutých zamestnancov je vytvorenie chráneného pracovného miesta. Vyznačuje sa samozrejme efektívnosťou, pretože zamestnávatelia majú možnosť požiadať úrad práce o poskytnutie príspevku na vytvorenie chráneného pracovného miesta ako aj príspevku na čiastočnú úhradu prevádzkových nákladov spojených s jeho vytvorením.

Myšlienku vytvoriť chránené pracovné miesto v spoločnosti TyfloCentrum Brno som však zamietla. Dôvodom tohto rozhodnutia je záujem spoločnosti vytvoriť súbor viacerých pracovísk, primerane upravených pre výkon chránenej práce vo vymedzenom priestore, vytvoriť pracovisko, kde bude zamestnávať viac ako 60 % priemerne prepočítaných zamestnancov so zdravotným postihnutím. Na základe záujmu spoločnosti je preto výhodnejšie vytvorenie chránenej pracovnej dielne.

3.2 Vytvorenie chránenej pracovnej dielne

Keďže analyzovaná spoločnosť zamestnáva viac ako 50 % osôb so zdravotným postihnutím, jedným z návrhov na efektívne zvýšenie zamestnancov so zdravotným postihnutím s čo najnižšími nákladmi, je požiadať úrad práce o vytvorenie chránenej pracovnej dielne. K danému návrhu som dospela na základe skutočnosti, že pre spoločnosť TyfloCentrum Brno, nebude problém splniť podmienky uložené

ZoZ (bližšie v kapitole 2.1.3 Chránená pracovná dielňa) týkajúce sa zriadenia chránenej pracovnej dielne.

Tento spôsob by bol pre spoločnosť efektívny a zároveň málo nákladný. Prijatím daného návrhu by spoločnosť mohla vytvoriť niekoľko voľných pracovných pozícií pre osoby so zdravotným postihnutím a zároveň požiadať príslušný úrad práce o príspevok na vytvorenie chránenej pracovnej dielne a o príspevok na čiastočnú úhradu prevádzkových nákladov chránenej pracovnej dielne. Pre priznanie daných príspevkov, je však potrebné, aby spoločnosť vypracovala podnikateľský zámer a špecifikovala jednotlivé náklady, ktoré jej budú plynúť pri vytvorení chránenej pracovnej dielne.

Nasledujúca tabuľka znázorňuje určitú variantu vyčíslenia nákladov a možnej výšky získania finančných prostriedkov od úradu práce, pre zriadenie chránenej pracovnej dielne so zameraním na ručnú výrobu keramických predmetov pre desiatich zdravotne postihnutých zamestnancov, v spoločnosti TyfloCentrum Brno.

Tabuľka č. 9 Náklady na vytvorenie chránenej pracovnej dielne

Položky	Čiastka
Elektrický keramický kruh 2 ks	52 000,- Kč
Manuálny točiaci kruh 2 ks	3 000,- Kč
Police a regály	9 500,- Kč
Keramická hlina	11 000,- Kč
Náradie	3 500,- Kč
Drvené sklo, glazúry	5 000,- Kč
Kancelársky papier	1 000,- Kč
Náklady celkom	85 000,- Kč

Zdroj: vlastné spracovanie na základe interných záznamov
TyfloCentrum Brno

Z tabuľky vyplýva, že výška nákladov na vytvorenie chránenej pracovnej dielne predstavuje približne 85 000,- Kč. V prípade podania žiadosti o finančný príspevok na vytvorenie dielne, by spoločnosť dané finančné prostriedky mohla získať, pretože výška nákladov nepresahuje zákonom stanovenú hranicu desaťnásobku prípadne štrnásťnásobku priemernej mesačnej mzdy.

3.3 Teleworking

Ďalšou myšlienkou rozvoja nových pracovných miest pre zdravotne postihnutých zamestnancov je možnosť teleworkingu, ktorý je definovaný ako: „*podpora práce z domova s využitím informačných technológií*“,⁷³ Tento typ zamestnávania, by spoločnosť TyfloCentrum Brno mohla využívať nasledujúcim spôsobom.

Keďže sa jedná o prácu v priestoroch vlastného domova, zdravotne postihnutí zamestnanci by pracovali doma, čím by spoločnosť nepotrebovala zabezpečiť vhodné pracovné miesto v priestoroch svojej budovy, pre výkon pracovnej činnosti. Danú skutočnosť je možné chápať ako jednu z výhod, ktorú teleworking pre zamestnávateľa prináša. Zavedenie teleworkingu by tým pre spoločnosť znamenalo zníženie nákladov na pobyt zamestnanca v spoločnosti. Okrem výhod, ktoré by z teleworkingu plynuli zamestnávateľovi, je dôležité spomenúť výhody, ktoré by to prinášalo zamestnancom, zvlášť v prípade, keď sa jedná o zamestnancov so zrakovým postihnutím. Jedná sa predovšetkým o zníženie nákladov na cestovanie, odstránenie problémov súvisiacich s dopravou, ľahká orientácia v domácom prostredí a flexibilita.

S realizáciou teleworkingu je taktiež spojená otázka vhodnej pracovnej pozície. V prípade zdravotne postihnutých osôb a s ohľadom na už existujúce pracovné pozície v spoločnosti TyfloCentrum Brno, by bolo najvýhodnejšie touto formou poskytovať sociálnoprávne poradenstvo alebo poradenstvo v oblasti počítačovej techniky pre zrakovo postihnuté osoby.

Tento spôsob si však vyžaduje zaškolenie a prípadné investície do počítačovej techniky. Náklady na zavedenie teleworkingu je možné rozdeliť do dvoch základných častí, a to na náklady na telefónne, prípadne internetové spojenie a náklady na zaškolenie zamestnancov. Zaškolenie sa týka predovšetkým práce s počítačom a jeho softvérovým vybavením. Keďže spoločnosť TyfloCentrum Brno v súčasnosti zamestnáva kvalifikovaných zamestnancov aj v oblasti počítačovej techniky, zaškolenie by mohla uskutočniť samotná spoločnosť, bez využitia outsourcingu (potreby externého subjektu), prípadne, by na pracovné pozície umiestnila zamestnancov, ktorí zaškolenie nepotrebujú, čím by ušetrila určitú časť nákladov. Spoločnosť TyfloCenrum Brno

⁷³ Teleworking. *Teleworking – úvod*. [on-line].

taktiež spolupracuje s rôznymi organizáciami, ktoré sú dodávateľmi výpočtovej techniky a špeciálneho softvéru pre zrakovo postihnuté osoby, a ktoré svojim klientom ponúkajú rôzne zľavy či multilicencie. Čo sa týka telefónneho alebo internetového spojenia, záleží od spoločnosti, pre aký spôsob realizácie teleworkingu by sa rozhodla.

Z dôvodu cieľu, ktorým je vytvorenie pracovných miest s minimalizáciou nákladov, v nasledujúcej tabuľke uvádzam predpokladanú kalkuláciu nákladov na dvoch zamestnancov v prípade záujmu spoločnosti zaviesť teleworking na báze internetového spojenia.

Tabuľka č. 10 Kalkulácia nákladov na teleworking

Položky	Čiastka
Náklady na počítačovú zostavu:	120 000,- Kč
- počítač 2 ks	40 000,- Kč
- multifunkčná tlačiareň	5 000,- Kč
- monitor 2 ks	5 000,- Kč
- hlasové zariadenie 2 ks	3 000,- Kč
- príslušenstvo na telefonovanie cez internet 2 ks	7 000,- Kč
- programové vybavenie 2 ks	60 000,- Kč
Náklady na internet	2 000,- Kč
Náklady na zaškolenie zamestnancov	50 000,- Kč
Náklady celkom	172 000,- Kč

Zdroj: vlastné spracovanie

Z vypracovanej kalkulácie vyplýva, že náklady na zavedenie teleworkingu pre dvoch zamestnancov predstavujú približne 172 000,- Kč. Kalkulácia nie je záväzná a môže sa meniť podľa toho či sa jedná o zamestnanca, ktorý má vlastný počítač, potrebné príslušenstvo a programové vybavenie, alebo o zamestnanca bez celkovej výbavy, či zamestnanca, ktorý nepotrebuje zaškolenie. Ak sa spoločnosť TyfloCentrum Brno rozhodne zaviesť takýto spôsob vykonávania práce vo svojej spoločnosti, môže požiadať o finančné prostriedky vo forme dotácie na nových zamestnancov, ktorí budú svoju prácu vykonávať z domova. V prípade schválenia poskytnutia dotácie pokryje náklady spojené so zavedením teleworkingu.

3.4 Granty

Spoločnosť TyfloCentrum Brno, môže na vytvorenie nových pracovných miest pre zrakovo postihnuté osoby využiť možnosť získania grantov od rôznych nadácií pôsobiacich na území Českej republiky. Jednou z nadácií je napríklad nadácia OKD.

V prípade zvolenia takéhoto riešenia je opäť potrebné vypracovať podnikateľský plán, v ktorom bude vyčíslená výška nákladov spojená so zriadením pracovných miest. O grant môže spoločnosť požiadať aj v prípade vytvorenia pracovnej dielne, ktorej približná kalkulácia nákladov je uvedená v kapitole 3.2 Chránená pracovná dielňa. Tento spôsob je vhodný v prípade, ak sa spoločnosť rozhodla nepožiadať o vytvorenie chránenej pracovnej dielne príslušný úrad práce z dôvodu, že sa nechce viazať na podmienku, ktorú stanovuje ZoZ, ktorá sa týka dĺžky prevádzkovania chránenej pracovnej dielne po dobu dvoch rokov od jej zriadenia.

Výhodou takejto formy získania peňažných prostriedkov na zriadenie nových pracovných miest je, že spoločnosť si do predkladaného rozpočtu môže zahrnúť aj osobné náklady, čo v prípade vytvorenia chránenej pracovnej dielne úradom práce nie je prípustné. Pri použití údajov z kalkulácie nákladov, uvedenej v kapitole 3.2, by rozpočet zahrňujúci osobné náklady vyzeral nasledovne.

Tabuľka č. 11 Náklady na vytvorenie pracovnej dielne

Položky	Čiastka
Náklady na vybavenie: - elektrický keramický kruh 2 ks, manuálny točiaci kruh 2 ks, police a regály	64 500,- Kč
Náklady na materiál: - keramická hlina, náradie, drevené sklo, glazúry, kancelársky papier	20 500,- Kč
Osobné náklady: - vedúci dielne, koordinátor projektu, zrakovo postihnutí zamestnanci	765 000,- Kč
Náklady celkom	850 000,- Kč

Zdroj: vlastné spracovanie na základe interných záznamov
TyfloCentrum Brno

Z tabuľky vyplýva, že spoločnosť by mohla požiadať o grant vo výške 850 000,- Kč na zriadenie pracovnej dielne pre desiatich zrakovo postihnutých zamestnancov. V danom prípade je však otáznе, či príslušná nadácia schváli žiadosť o poskytnutie finančnej podpory vo forme grantu.

ZÁVER

Problematika zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím je a vždy bude aktuálnou témou spoločnosti. Je nesmierne dôležité, aby sme sa týmto problémom aktívne zaoberali a hľadali nové riešenia pre uplatnenie daných osôb a neodsúvali ich na okraj spoločnosti.

Česká republika sa v posledných rokoch zaradila medzi krajiny, ktoré si uvedomujú zvýšenú zodpovednosť za odstraňovanie bariér, ktoré bránia zdravotne postihnutým občanom v plnohodnotnej účasti na živote spoločnosti.⁷⁴ Je však nutné zaoberať sa nielen otázkou zamestnávania, ale celkovo životom zdravotne postihnutých občanov, počínajúc vzdelávaním, sociálnym zabezpečením až ku kultúrnemu životu či diskriminácii.

Získanie kvalitného vzdelania, patrí nepochybne k potrebám plnohodnotného života, ale väčšina zdravotne postihnutých osôb získa základné prípadne stredoškolské vzdelanie, pretože ich postihnutie im ďalej nedovoľuje pokračovať v štúdiu, či prehlbovať si kvalifikáciu. Tento problém veľmi úzko súvisí so zamestnávaním, pretože niektorí zamestnávateľia hľadajú a majú snahu obsadiť voľné pracovné miesto zdravotne postihnutým zamestnancom, ale bohužiaľ majú problém nájsť vhodného zamestnanca s požadovanou kvalifikáciou.

Samotné rozhodnutie, že zamestnávateľ zamestná zdravotne postihnutú osobu, nie je jednoduché a vyžaduje veľa odvahy. Musí myslieť na to, ako to budú vnímať ostatní zamestnanci a či má prispôbené pracovisko pre príjem osoby, ktorá má handicap. V každom prípade to pre zamestnávateľa predstavuje riziko, ktoré v konečnom dôsledku môže veľmi dobre dopadnúť a byť pre neho prínosom. Je však potrebné, aby ako zamestnávateľ, tak i zdravotne postihnutá osoba poznali výhody, prínosy a mali v oblasti zamestnávania zdravotne postihnutých osôb dostatočné informácie.

Z vyššie spomenutých dôvodov som spracovala túto bakalársku prácu, ktorej cieľom bolo analyzovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím, a tým priblížiť a objasniť danú problematiku z právneho i daňového hľadiska ako zamestnávateľom, tak i zdravotne postihnutým osobám.

⁷⁴ Evropský sociální fond v ČR. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*. [on-line]. s. 2.

V analytickej časti bakalárskej práce boli spracované analýzy zamerané na stav počtu zdravotne postihnutých zamestnancov, dotácie, nákladovú a výnosovú situáciu v spoločnosti TyfloCentrum Brno, ktorá zamestnáva viac ako 50 % zamestnancov so zdravotným postihnutím a v súčasnosti sa snaží s čo najnižšími nákladmi vytvoriť väčší počet pracovných miest pre zdravotne postihnuté osoby. Na základe tejto skutočnosti, bolo mojím ďalším cieľom zvážiť a navrhnúť spôsoby, ako efektívne zvýšiť zdravotne postihnutých zamestnancov v spoločnosti. Po vypracovaných analýzach som dospela k záveru, že pre spoločnosť by bolo najvýhodnejšie vytvoriť chránenú pracovnú dielňu a zvážiť taktiež myšlienku teleworkingu.

Riešením problematiky zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, a celkovo postavenia daných osôb v spoločnosti, je nepochybne spolupráca a kooperácia zo strany štátu, súkromných inštitúcií, občianskych združení a celkovo celej spoločnosti.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- 1) Centrum pro nevidomé. *Náhradní plnění* [on-line] c 2010 [citované 2011-03-04]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/nahradni-plneni>.
- 2) Centrum pro nevidomé. *Výroční zpráva 2009 TyfloCentrum Brno o. p. s.* [on-line] c2010 [citované 2011-03-04]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/vz2009/vz09-1.pdf>.
- 3) Evropský sociální fond v ČR. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*. [on-line]. c2008 [citované 2010-11-27]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/file/3766_1_1/download/.
- 4) GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- 5) HRDÁ, J. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: JÚŠ, 2007. 75 s. ISBN 978-80-903676-1-6.
- 6) JAKUBKA, J., aj. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. Olomouc: ANAG, 2010. 1152 s. ISBN 978-80-7263-573-3.
- 7) KAŇOVSKÁ, L. *Základy marketingu*. 1. vyd. Brno: CERM, 2009. 123 s. ISBN 978-80-214-3838-5.
- 8) KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- 9) MERVARTOVÁ, J. *Vybrané otázky pracovního práva*. 1. vyd. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2008. 81 s. ISBN 978-80-7375-153-1.
- 10) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Důvodová správa k návrhu zákona kterým se mění zákon o důchodovém pojištění a zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení* [on-line]. 2009 [cit. 2010-11-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5107/Duvodova_zprava_duchody.pdf

- 11) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Status osoby se zdravotním postižením a jeho prokazování* [on-line]. Vydané: 15.01.2010 [citované 2010-11-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/zp/ozp_status.pdf.
- 12) Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. Přípomínkové řízení k návrhu vyhlášky 182/1991 Sb., [on-line]. c2007 [citované 2010-11-23]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/novy-clanek-1088-1088/>.
- 13) Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. *Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* [on-line]. c2007 [cit. 2010-11-04]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/standardni-pravidla-pro-vyrovnani-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim/>.
- 14) POKORNÝ, J. *Předdiplovní seminář: Jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci*. 1. vyd. Brno: CERM, 2006. ISBN 80-214-3254-3.
- 15) Portál veřejné správy České republiky. *Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 72/1985 o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159)* [on-line]. c2003-2011 [cit. 2010-11-04]. Dostupné z: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_p=1&PC_8411_l=72/1985&PC_8411_ps=10.
- 16) STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti 2010 - komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
- 17) Teleworking. *Teleworking – úvod* [on-line]. [cit. 2011-04-20]. Dostupné z: <http://www.teleworking.cz/teleworking-uvod.html>.
- 18) Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- 19) Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity.
- 20) Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.
- 21) Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

- 22) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- 23) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 24) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 25) Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- 26) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV A TABULIEK

Zoznam obrázkov

Obrázok č. 1: Organizačná štruktúra	44
---	----

Zoznam grafov

Graf č. 1: Percentuálny prehľad podielu dotácií za rok 2009	52
---	----

Zoznam tabuliek

Tabuľka č. 1: Miera poklesu pracovnej schopnosti a stupeň invalidity.....	19
Tabuľka č. 2: Finančný dopad zmeny definície invalidity v mld. Kč.....	20
Tabuľka č. 3: Prehľad silných, slabých stránok, príležitostí a ohrození	45
Tabuľka č. 4: Prepočítaný počet zamestnancov za rok 2010.....	46
Tabuľka č. 5: Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím v roku 2010.....	47
Tabuľka č. 6: Prehľad výnosov za rok 2009	50
Tabuľka č. 7: Prehľad dotácií za rok 2009	51
Tabuľka č. 8: Prehľad nákladových položiek za rok 2009	53
Tabuľka č. 9: Náklady na vytvorenie chránenej pracovnej dielne	57
Tabuľka č. 10: Kalkulácia nákladov na teleworking.....	59
Tabuľka č. 11: Náklady na vytvorenie pracovnej dielne	60

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení,

JMK – Jihomoravský kraj,

MMB – Magistrát města Brno,

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí,

OSV – odbor sociálních věcí,

OŠMT – odbor školstva, mládeže a telovýchovy,

OZ – občanský zákoník,

ZDP – zákon o daních z příjmů,

ZoDP – zákon o důchodovém pojištění,

ZoOPSZ – zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,

ZoZ – zákon o zaměstnanosti,


ZP – zákoník práce.

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1: Žiadosť o pracovnú rehabilitáciu

Príloha č. 2: Žiadosť o poskytnutie príspevku na vytvorenie chráneného pracovného miesta

Príloha č. 1: Žiadosť o pracovnú rehabilitáciu⁷⁵

 ÚŘAD PRÁCE PRACOVNÍ REHABILITACE	<p>Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:</p> <p style="text-align: right;">OSÚ S 5</p>
--	--

Úřad práce:

Žádost o pracovní rehabilitaci

§ 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	Státní občanství:
Datum narození ¹⁾ :	Místo narození ¹⁾ :	
Bydliště ²⁾ :	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

B. Adresa pro doručování:

Není-li totožná s adresou bydliště.

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

C. Souhlasím s dalšími možnostmi kontaktu:

Telefon:	E-mail:
Mobilní telefon:	Posílání SMS: <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

D. Zdravotní omezení:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte první možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

- ☐ Jsem osobou se zdravotním postižením na základě uznání
- ☐ plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. a) z. č. 155/1995 Sb.³⁾
 - ☐ plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. b) z. č. 155/1995 Sb.³⁾
 - ☐ částečné invalidity³⁾
 - ☐ zdravotně znevýhodněnou osobou⁴⁾
- ☐ Jsem osobou uznanou za dočasně neschopnou práce a pracovní rehabilitaci mi doporučuje ošetřující lékař
Tyto skutečnosti v příloze dokládám³⁾.

1) Vypíšte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

2) U státního občana ČR a cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR. U cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.

3) Dokládá se rozhodnutím ČSSZ o přiznání částečného nebo plného invalidního důchodu nebo potvrzením OSSZ o uznání částečné nebo plné invalidity.

4) Uznání zdravotně znevýhodněnou osobou se dokládá rozhodnutím ÚP nebo rozhodnutím OSSZ.

⁷⁵ Zdroj: http://www.formstudio.cz/formulare/pdf/ne_10ZadPracReh.pdf.

E. Podporu při rekvalifikaci nebo jinou náhradu (v případě vzniku nároku) požadují zasílat:

☐ poštovní poukázku na adresu:

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

☐ na účet u peněžního ústavu v ČR vedený v českých korunách (CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol ⁽⁵⁾ :
-------------	------------	------------------------------------

F. Udělení souhlasu:

1. Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů pro účely zabezpečení pracovní rehabilitace a pro poskytování dalších služeb podle zákona.

2. ☐ Souhlasím⁽⁶⁾ ☐ nesouhlasím, aby úřad práce předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při **všech** výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

Potvrzuji, že jsem obdržel(a) „Základní poučení účastníka pracovní rehabilitace“ platné ode dne 1.1.2009.

V	dne 20	Podpis žadatele:
---------	--------------------	------------------

Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----------	---------------------

Príloha č. 2: Žiadosť o poskytnutie príspevku na vytvorenie chráneného pracovného miesta⁷⁶

 CHPM Úrad práce: <input type="text"/>	Registrační číslo ÚP: OSÚ S 10
---	--

Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma zaměstnavatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k chráněnému pracovnímu místu, které má být vytvořeno⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

¹⁾ Vypíšte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vypíšte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

³⁾ Vypíšte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k prole si chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno.

⁵⁾ Nevypisujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

⁷⁶ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/chpm.pdf>.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

E. Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

F. Předpokládané náklady:

Předpokládané náklady na vytvoření chráněného pracovního místa (míst)
pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ celkem (v Kč):

Počet chráněných pracovních míst, která mají být vytvořena
pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ (celkem):

Z toho počet chráněných pracovních míst pro osoby s těžším
zdravotním postižením⁷⁾:

G. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Zaměstnavatel ☐ je ☐ není plátcem DPH.

Zaměstnavatel ☐ je ☐ není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.

Zaměstnavatel ☐ je ☐ není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel
ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků,
vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU,
popř. z jiných programů a projektů EU.

H. Prohlášení zaměstnavatele:

⁶⁾ § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ § 67 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých není přiloženo potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ dne _____ . 20__

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

I. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Uplyne-li ode dne, ke kterému byla bezdlužnost potvrzena, do dne podání žádosti doba delší než 3 měsíce, nebudou tato potvrzení úřadem práce akceptována. Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení úřadu práce.
2. Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele (např. úředně ověřený výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list).
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Charakteristiku chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno (vzor je přílohou této žádosti).
5. Podnikatelský záměr⁸⁾, je-li úřadem práce požadován.

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

K bodu 1 - potvrzení o bezdlužnosti

Zaměstnavatel dokládá úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením

⁸⁾ Podnikatelský záměr obsahuje zpravidla tyto údaje:

- údaje o předmětu podnikání (stručný popis všech podnikatelských aktivit, druh výrobků a poskytovaných služeb, druh prodáváného zboží apod.),
- analýzu trhu (předpokládaný odbyt výrobků a poskytovaných služeb, údaje o zákaznících a konkurentech, spolupráce s obchodními partnery),
- podnikatelskou strategii včetně možných rizik (použitá technologie, metody prodeje, přednosti a nedostatky podnikatelské činnosti, flexibilita firmy v případě poklesu odbytu),
- údaje k vytvoření pracovního místa (doba nutná k jeho vytvoření, výčet nákladů spojených s jeho vytvořením),
- finanční zajištění (výše základního kapitálu, výše úvěru),
- ekonomickou kalkulaci (předpokládané roční příjmy a výdaje členěné podle jednotlivých příjmových a výdajových položek, předpokládaný roční zisk),
- závěr – zhodnocení.

rodného čísla, popř. data narození" i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.

- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“.

Má-li zaměstnavatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce. Informace a formuláře lze rovněž získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>.

Počet příloh:

Příloha č.:

Charakteristika chráněného pracovního místa

V případě, že chráněná pracovní místa mají být vytvořena ve více profesích, popř. ve stejné profesi s odlišnou charakteristikou, vyplňte charakteristiku chráněného pracovního místa pro každou profesi zvlášť.

Profese:

KZAM:

Počet chráněných pracovních míst, která mají být vytvořena v uvedené profesi:

Popis pracovní činnosti, pracoviště a jeho umístění:

Místo výkonu práce (uvedte místo výkonu práce, které bude sjednáno v pracovní smlouvě):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

Předpokládané datum vytvoření pracovního místa: Pracovní úvazek (hodin týdně):

Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc): Směnnost:

Pracovní doba od: do: Délka požadované praxe:

Požadované vzdělání: Stupeň: Obor studia:

Další požadavky:

V dne . . 20..

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)